

Varslingsrett



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 705
Leveringsfrist: 26.04.2011

Til sammen 15316 ord

25.04.2011

Innholdsfortegnelse

<u>1</u>	<u>INNLEDNING.....</u>	<u>1</u>
1.1	Tema og problemstilling	1
1.2	Avgrensning og begrepspresisering	3
1.3	Rettskilder og metode.....	4
1.4	Den videre fremstilling	5
<u>2</u>	<u>ANSATTES YTRINGSFRIHET</u>	<u>6</u>
2.1	Generelt	6
2.2	Den grunnlovsfestede ytringsfrihet, og dens innvirkning på arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling.....	7
2.3	Begrensninger i arbeidstakers ytringsfrihet. Lojalitetsplikten	8
2.3.1	Utgangspunkt.....	8
2.3.2	Arbeidstakers lojalitetsplikt	8
<u>3</u>	<u>VARSLINGSRETT</u>	<u>10</u>
3.1	Hensyn bak varslingsretten	10
3.2	Bakgrunn.....	11
3.3	Hovedregelen.....	12
3.3.1	Å varsle om kritikkverdige forhold. Aml. § 2-4 (1).....	13
3.4	Forsvarlighetskravet	15
3.4.1	Utgangspunkt.....	15
3.4.2	Aktsonshetskravet	17
3.4.3	Kravet til forsvarlig fremgangsmåte. Intern eller offentlig varsling	21
3.4.4	Unntak fra forsvarlighetskravet	24
3.4.5	Varslingens form	25

3.4.6	Arbeidstakers motiv	25
3.4.7	Arbeidstakers valg av fremgangsmåte	26
3.4.8	Hvilke følger kan uforsvarlig fremgangsmåte få for varsleren	27
3.4.9	Kritikk av forsvarlighetskravet	28
3.5	Effektivisering av varslingsreglene	29
3.5.1	Innledning	29
3.5.2	Aml. §1-9 – varslingsretten er ufravikelig til ugunst for arbeidstaker	29
3.5.3	Varslingsplikt.....	30
3.5.4	Arbeidsgivers bevisbyrde	32
3.5.5	Gjengjeldelsesforbudet	32
3.5.5.1	Hovedregelen.	32
3.5.5.2	Gjengjeldelse av mulig varsling	34
3.5.5.3	Gjengjeldelsesforbudet og andre ytringsformer	35
3.5.5.4	Delt bevisbyrde ved spørsmålet om gjengjeldelse har forekommet	35
3.5.5.5	Sanksjoner	36
3.5.6	Erstatning.....	36
3.5.6.1	Innledning	36
3.5.6.2	Erstatning for økonomisk tap	36
3.5.6.3	Erstatning for ikke-økonomisk tap	37
3.5.7	Kravet om å legge forholdene til rette for varsling	38
3.5.8	Anonymitet	40
3.5.9	Sammenfatning.....	42
3.6	Begrensninger i varslingsretten.....	42
3.6.1	Lovpålagt taushetsplikt	43
3.6.2	Ærekrenkelser og rasistiske uttalelser	44
4	<u>SÆRLIG OM OFFENTLIGE ANSATTES VARSLINGSRETT</u>	46
4.1	Utgangspunkt	46
4.2	Momenter som taler for og i mot en videre varslingsrett for offentlig ansatte	46
5	<u>SLUTTORD.....</u>	49
6	<u>LITTERATURLISTE</u>	50

1 Innledning

1.1 Tema og problemstilling

Temaet for oppgaven er arbeidstakers rett til å si ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten. Utgangspunktet for retten er arbeidstakers ytringsfrihet. I et arbeidsforhold er det imidlertid to parter, og arbeidsgiver har også interesser som må ivaretas. Varslingsrettens grenser befinner seg i spenningsfeltet mellom arbeidstakers ytringsfrihet på den ene side, og arbeidsgivers beskyttelsesverdige interesser på den annen. Det sentrale blir dermed i hvilken utstrekning arbeidsgivers forhold kan forsvare begrensninger i arbeidstakers ytringsfrihet.

Dagens arbeidsliv preges av høyere konkurranse, og mindre marginer. Et høyere fokus på effektivitet og inntjening er ofte nødvendig for hell i næringslivet. Kravet til effektivitet står også sentralt i offentlige virksomheter. Mellom de enkelte arbeidstakere er konkurransen hardere enn noen gang, og på veien mot toppen kan en møte på etiske problemstillinger og hindre. Både på bedrifts- og individnivå kan de nevnte forhold gjøre snarveier tiltrekkende for enkelte, også hvor det betyr omgåelse av lover, forskrifter, interne regelverk og etiske normer mv.. Hvor andre arbeidstakere avdekker slike kritikkverdige forhold, oppstår spørsmålet om hvilken adgang de har til å varsle ifra. Det er nettopp dette spørsmålet som vil bli forsøkt besvart i denne oppgaven.

Nåtidens arbeidstakere lever i et høymoderne kunnskapssamfunn. Arbeidslivet krever i større grad enn tidligere spesifikke kompetanser eller utdannelser. Slik spesialisering medfører at den enkelte arbeidstaker lettere har mulighet til å forstå hvor ”skoen trykker” med hensyn til svakheter eller uregelmessigheter innenfor sitt felt i virksomheten. I lys av dette er det ofte arbeidstakerne som vil være nærmest til å avdekke kritikkverdige forhold på sitt arbeidsområde. Ansvarlige, våkne medarbeidere med handlekraft og initiativ kan være et gode både for samfunnet og for arbeidsgiver, hvis deres kunnskap utnyttes på riktig måte. Undertrykking av arbeidstakers kritikk og synspunkter vil være et ressursløseri. En effektiv varslingsrett er et av midlene for at

arbeidstaker skal få fremmet sine innvendinger, og en nødvendig forutsetning for et godt ytringsklima.

I tråd med at varsling det siste tiåret er viet både politisk og rettslig oppmerksomhet, har det også dukket opp flere saker som har fått bred dekning i mediene. Samlet har dette gitt varslingsrett en særlig aktualitet. Av betydningsfulle saker, kan først nevnes Tønne-saken, som dessverre fikk fatale følger. Tidligere helseminister Tore Tønne hadde i tilknytning til sin ministerpost en etterlønnperiode. For å få krav på dette forsikret Tønne skriftlig at han ikke hadde annet lønnet arbeid i denne tidsperioden. På bakgrunn av dette nektet Kari Breirem, direktør i advokatfirmaet BA-HR, å underskrive en utbetaling på 1,5 millioner kroner til Tønne Consult. Honoraret var for konsulenttjenester Tønne hadde utført for Aker RGI i samme tidsperiode som han mottok etterlønn for ministerposten. Ved hjelp av en falsk faktura kamuflerte BA-HR dette økonomiske bånd mellom Tore Tønne og Aker RGI. Breirem varslet gjennom sin advokat Økokrim om forholdet. Som følge av dette hevdet Breirems arbeidsgiver at hun hadde brutt taushetsplikten, og avskjediget henne. Videre ble Kari Breirems datter suspendert, og mistet senere jobben. Det mest tragiske utfallet var imidlertid at Tore Tønne tok sitt eget liv.

Videre kan det vises til en utenlandsk sak som fikk verdensomspennende omtale. Enron-skandalen veltet og medførte konkurs for et av verdens ledende energiselskaper. Før kollapsen hadde varsleren Sharron Watkins gjennom et internt notat forsøkt å gi råd til toppledelsen om at den rådende korrupsjon og ulovlige regnskapsføringen i selskapet kunne få ødeleggende konsekvenser. Hun ble omplassert, og ikke hørt. Saken var imidlertid innvirkende på en internasjonal opplysning om de positive effekter ved varsling. I USA ble de såkalte SOX-reglene¹ innført, med formål om å gjenoppbygge kapitalmarkedenes tillit til de børsnoterte selskapers finansielle rapportering.

En annen norsk sak som ble viet stor spalteplass, er Siemens-skandalen. Siemens Business Services (SBS), et datterselskap av Siemens AS, hadde overfakturert det norske Forsvaret. Per Ivar Monsen avdekket forholdene, og forsøkte å ta opp de

¹I et varslingsperspektiv er The Sarbanes-Oxley Act (SOX) interessant, da den bestemmer at børsnoterte selskaper i USA bl.a. må ha et varslingsystem med hensyn til å avdekke økonomisk kriminalitet.

kritikkverdige omstendigheter internt. Han ble først truet med oppsigelse, siden forsøkt smurt til stillhet, og endelig oppsagt da han ikke lot seg bestikke. I kjølvannet av skandalen fulgte en rettssak med påfølgende underrettsdom.² Dommen vil omtales der dens momenter har illustrasjonsverdi.

Av andre varslingssaker kan blant annet nevnes LO-konflikten mellom Gerd Liv Valla og Ingunn Yssen. I helt nyere tid er Adecco-saken et eksempel på hvor samfunnsviktig det kan være at kritikkverdige forhold avdekkes. De to sistnevnte sakene vil omtales kort senere i fremstillingen, da de er egnet til å belyse enkelte sider av varslingsretten.

Samlet sett viser både de omtalte eksemplene, og varslingstilfeller generelt, at arbeidstakere som tør å si ifra ofte stiller svakt i forhold til arbeidsgivermakten. I tråd med dette, er oppgavens formål å belyse rettsregler som gir og effektiviserer arbeidstakers rett til å varsle.

1.2 Avgrensning og begrepspresisering

Det er en vanskelig balanse å sørge for at varslingsretten blir fremstilt på en god og pedagogisk måte, og samtidig hindre at innholdet ikke sprenger grensene for oppgavens omfang. Dette gir seg utslag i at ikke alle deler av varslingstematikken kan behandles like inngående, og at bakgrunnsstoff må holdes til et nødvendig minimum.

Det vil ikke være plass til noen vidstrakt og generell redegjørelse av ytringsfriheten. Da ansattes ytringsfrihet er utgangspunktet for arbeidstakers rett til å varsle, kommer en likevel ikke utenom et innblikk i denne. Det vil dermed foretas en sammenfattende behandling av emnet, som særlig vil knytte seg opp til den videre omtale av varslingsretten.

Oppgavens hovedfokus vil være på varslingsretten som følger av Arbeidsmiljøloven av 17. juni 2005 nr. 62³ § 2-4, og de begrensningene som ligger i bestemmelsens

²Oslo tingretts dom av 29.09.2005. Heretter omtalt som Siemens-Monsen-dommen.

³ Heretter omtalt ved kortnavn (aml.).

tilhørende forsvarlighetskrav. Det vil videre legges vekt på regler som gjør arbeidstakernes rett mer effektiv.

Gjentagende arbeidsrettslige begreper som arbeidstaker og arbeidsgiver skal i det videre forstås i samsvar med aml. § 1-8 og alminnelig arbeidsrettslig teori.⁴ Ordet ansatt vil i flere sammenhenger bli benyttet i stedet for arbeidstaker. Dette er begrunnet i språklig flyt, og ordet er ikke ment å inneha noen annen betydning. Begreper som har betydning for forståelsen av varslingsretten mv. vil klarlegges ved behandlingen av temaene de hører hjemme under.

1.3 Rettskilder og metode

At varslere kan utgjøre et gode både for samfunnet og virksomheten, er ikke nye tanker. Videre har de fleste vært samstemte om at varslere er avhengig av et effektivt rettslig vern for å ha noen reell mulighet til å si ifra. Imidlertid lot lovfestingen av varslingsreglene vente på seg, og aml. §§ 2-4, 2-5 og 3-6 trådte først i kraft den 1. januar 2007.

Inntil dette var varslingsretten ulovfestet, og rettspraksis spilte en stor betydning for rettsutviklingen. Denne praksis må i dag anvendes med varsomhet, blant annet fordi lovfestingen har medført at retten bygger på enkelte andre kriterier enn det den ulovfestede rett gjorde. Både revisjonen av Grl. § 100⁵ og lovfestingen i aml. var ment å skulle styrke varslervernet. Tidligere rettspraksis må dermed også forstås i lys av dette. Samtidig er det viktig å understreke at varslingsretten bygger på mange av de samme bakenforliggende hensyn, og at eldre rettspraksis fortsatt kan ha veiledende betydning. Til tross for at underrettspraksis er av liten rettskildemessig vekt, vil enkelte dommer nevnes i tilfeller hvor de belyser eller illustrerer et poeng.

I det lovfestingen er fersk foreligger det sparsomt med rettspraksis i tilknytning til de nye bestemmelsene. Lovforarbeidene vil dermed være en sentral rettskilde ved tolkning

⁴ Se for eksempel Jakhelln (2007), s. 32-43

⁵ Se pkt. 2.2

av lovbestemmelsene, all den tid man savner holdepunkter i andre rettskildefaktorer.⁶ Dette gjelder særlig da deler av bestemmelsene om varsling er vage og flertydige, se pkt. 3.4.9. Standpunktet kan videre begrunnes i at lovforarbeider ofte gir en sterk indikasjon på lovgivers vilje. I fremstilling vil jeg dermed i stor grad vise til Ot.prp. nr. 84⁷. Proposisjonen er utførlig og gir god veiledning i hvordan de forholdsvis nye varslingsbestemmelsene skal tolkes og forstås.

Internasjonal rett, og særlig den europeiske menneskerettskonvensjon (EMK), har spilt en viktig rolle på ytringsfrihetens område. Av EMK art. 10 nr. 1 følger det at enhver har rett til ytringsfrihet. Etter gjeldende rett må det legges til grunn at Grl. § 100 er i samsvar med, og endog gir et sterkere vern for ansattes ytringsfrihet enn det som følger av menneskerettighetskonvensjonen.⁸ EMK og Den europeiske menneskerettighetsdomstols (EMD) praksis kan imidlertid være en tolkningskilde ved anvendelsen av Grunnlovens § 100. FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter art. 19 verner også om ytringsfriheten. Det er antatt at bestemmelsen ikke gir noe sterkere vern for ytringsfriheten enn hva som følger av EMK art. 10.⁹

1.4 Den videre fremstilling

I det følgende har jeg først tatt kort for meg aspektene av ansattes ytringsfrihet som har betydning for retten til å varsle (pkt. 2.). Tyngden av oppgaven vil imidlertid ligge i pkt. 3, hvor varslingsretten og begrensningene i denne er behandlet. I samme pkt. vil også de regler som effektiviserer retten redegjøres for. I pkt. 4 skal vi se på noen hensyn som særlig gjør seg gjeldende hvor varsleren er ansatt i offentlig sektor. I pkt. 5, og til sist, kommer noen avsluttende bemerkninger.

⁶ Eckhoff (2001), s. 79

⁷ Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling).

⁸ Ot.prp. nr 84 (2005-2006) s. 13

⁹ Ot.prp. nr 84 (2005-2006) s. 11

2 Ansattes ytringsfrihet

2.1 Generelt

Ytringsfriheten er en menneskerett og en viktig foranstaltning for å nå prisete samfunnsmessige mål som sannhetssøken, demokrati og individets frie meningsdannelse. Ytringsfriheten er regulert i blant annet Grl. § 100, den Europeiske menneskerettighetskonvensjon (EMK) artikkel 10, og Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter (SP) artikkel 19.

Ansattes ytringsfrihet er en side av den alminnelige ytringsfrihet, og således beskyttet av Grunnloven § 100.¹⁰ Likevel reises en del særlige spørsmål i forhold til ytringer i arbeidsforhold, i og med at arbeidstakere har en lojalitetsplikt overfor arbeidsgiveren, se pkt. 2.3.2.

Det er naturlig å forbinde ansattes ytringsfrihet med ansattes adgang til å varsle om kritikkverdige forhold. Også i praksis er mange av de samme momentene aktuelle, både når en vurderer adgangen til å varsle og når en ser på hvor langt ansattes ytringsfrihet strekker. Samtidig er det viktig å presisere at ytringsfrihet og varslingsrett ikke er det samme. Som Erik Boe sier det: *”Ytringsfrihet handler i hovedsak om å kunne si sin mening. Varsling handler om å si fra - internt eller overfor allmennheten - om etisk eller rettslig uvesen der varsleren er ansatt.”*¹¹ Varsling er altså en særlig form for ytringer, som også må ses opp mot og vurderes på bakgrunn av Grl. § 100. Andre former for ytringer innenfor det generelle spørsmål om ansattes ytringsfrihet, kan f.eks. være deltakelse i faglig eller politisk debatt. Grensedragningen har også rettslig betydning. Arbeidsmiljølovens har en rekke regler som søker å effektivisere og verne varslingsretten, som for eksempel gjengjeldelsesforbudet, bevisbyrdebestemmelsene og erstatningsreglene. Disse gjelder etter ordlyd og som utgangspunkt kun for arbeidstakere som varsler, og ikke for ansatte som ytrer seg på annet grunnlag.

¹⁰ Ot.prp.nr. 84 (2005-2006) s. 1

¹¹ Boe (2009), s. 67

2.2 Den grunnlovsfestede ytringsfrihet, og dens innvirkning på arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling

Den nye Grl. § 100 trådte umiddelbart i kraft etter vedtakelsen den 30. september 2004. Revisjonen av bestemmelsen innebar et sterkere grunnlovsværn for ansattes ytringsfrihet.¹² Saksordfører Martin Engeset presiserte under stortingsdebatten at *”Den grunnlovsparagrafen vi får vedtatt i dag, vil måtte medføre en styrking av ytringsfriheten for ansatte. Det skal være lov å si fra om uheldige forhold på arbeidsplassen (...). Videre uttalte saksordføreren seg om varslene spesielt, ved å poengtere at Grl. § 100 (2) ”skal ikke hindre ansattes mulighet til å si fra om kritikkverdige forhold, enten i privat eller offentlig sektor, og såkalt ’whistle blowing’, og offentlige ansattes mulighet til å ytre seg innskrenkes heller ikke”.* Uttalelsene må tillegges vekt, i det de gir uttrykk for den politiske vilje som forelå i forbindelse med endringen av Grunnloven.¹³

I Grl. § 100 heter det at *”Ytringsfrihet bør finne sted”*, og i henhold til denne bestemmelse er hovedregelen at alle borgere har rett til ytringsfrihet. Utgangspunktet for arbeidstakere, er at også de har en fri rett til å ytre seg. Grunnloven har trinnhøyde over formell lov. Dette medfører at varslingsreglene i arbeidsmiljøloven §§2-4 og 2-5 må ses på bakgrunn av, og i sammenheng med Grl. § 100. Grunnlovsbestemmelsen blir dermed en sentral tolkningsfaktor når en skal avgjøre hvor grensene for arbeidstakers lojalitetsplikt skal trekkes i forhold til ytringer¹⁴, og ved bedømmelsen av forsvarlighetskravet i aml. § 2-4.

¹² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13

¹³ Sml. Jakhell, Henning og Løne, Aase C. Arbeidsrett.no. Kommentarer til aml. §2-4, s. 6

¹⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15

2.3 Begrensninger i arbeidstakers ytringsfrihet. Lojalitetsplikten

2.3.1 Utgangspunkt

Begrensninger i ytringsfriheten krever særlig grunnlag, som eksempelvis kan følge av avtaler, lovgivning, pålagt taushetsplikt eller den ulovfestede lojalitetsplikt som arbeidstakere har overfor arbeidsgiveren.¹⁵

Grunnloven § 100 åpner selv for at inngrep i ytringsfriheten kan skje, men vilkårene er meget strenge. Retten til å fremme andre enn politiske ytringer er hjemlet i andre ledd, mens retten til å komme med politiske ytringer er slått fast i tredje ledd. Begge disse bestemmelsene inneholder kun en svært snever adgang til å fravike utgangspunktet om ytringsfrihet, hvorav tredje ledd innehar det sterkeste ytringsvernet.¹⁶

2.3.2 Arbeidstakers lojalitetsplikt

Som hovedregel har arbeidstakere, på lik linje med alle andre, en fri rett til ytre seg. Det som gjør spørsmålet om ansattes ytringsfrihet særlig utfordrende, er at ansatte på samme tid har en plikt til å opptre lojalt overfor sin arbeidsgiver.

Av enhver arbeidsavtale følger det en gjensidig lojalitetsplikt mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Dette gjelder selv om plikten ikke uttrykkelig fremgår av arbeidsavtalen. At en slik ulovfestet lojalitetsplikt foreligger i ethvert arbeidsforhold, ble slått fast av Høyesterett i RT-1990-607. Rettstilstanden er senere bekreftet i flere dommer.¹⁷

For arbeidstaker innebærer plikten at han eller hun lojalt slutter opp om de legitime interesser arbeidsgiver måtte ha, og at han ikke på en utilbørlig måte velger bort disse til fordel for seg selv eller andre.¹⁸ På ytringsfrihetens område vil dette si at arbeidstaker ikke uinnskrenket kan uttale seg om noe som kan skade virksomheten.¹⁹

¹⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15

¹⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 13, se også Høgberg (2006), s. 472

¹⁷ Se for eksempel Rt-1993-300 og Rt-1996-1401

¹⁸ Eggen (2004), s. 10

¹⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15

Et neste spørsmål blir når en ytring må anses som illojal. Dette avgjøres etter en skjønnsmessig helhetsvurdering, hvor det skal meget til for at ytringsfrihetens grenser anses overskredet.²⁰ Som nevnt blir Grl. § 100 en sentral tolkningsfaktor når en skal vurdere arbeidstakers lojalitetsplikt opp mot ytringer. De ulike hensyn bak arbeidstakers ytringsfrihet må da veies mot de som taler for lojalitet overfor arbeidsgiver. En eventuell innskrenkning i ytringsfriheten må etter Grl. § 100 være relevant og saklig, og samtidig ikke gå lenger enn hva som er nødvendig.²¹

Videre er det et krav om at ytringene faktisk må skade eller føre med seg risiko for skade på arbeidsgivers interesser for at ytringen skal anses illojal, og dermed medføre en begrensning i ytringsfriheten.²² Det lojalitetskrav som stilles vurderes opp mot skadeevnen ytringen har. Hvor ytringens skadeevne er stor skal det således mindre til for at ytringen anses illojal, enn hvor skadeevnen er liten og bagatellmessig. Underrettspraksis har lagt vekt på skadeevnemomentet i en rekke saker.²³ Et annet sentralt moment, er at ansattes ytringsfrihet kun kan begrenses av lojalitetsplikten hvor arbeidsgiver har legitime interesser. Hvor arbeidsgiver søker å legge lokk på skadelige, uetiske eller endog ulovlige handlinger, kan ikke lojalitetsplikten anføres for å hindre at ansatte ytrer seg om slike forhold.²⁴

Forholdet mellom arbeidstakers lojalitetsplikt og hovedtemaet for denne oppgaven – varslingsretten - har fått en mindre fremtredende rolle etter at varsling ble regulert i arbeidsmiljøloven. Kravet i aml. § 2-4 (2) om at varsleren må følge en forsvarlig fremgangsmåte (se pkt. 3.4 flg.) har i vid utstrekning og formelt sett erstattet lojalitetsplikten som *vilkår* for rettmessig varsling. Lojalitet ovenfor arbeidsgiver er imidlertid likevel fortsatt et meget sentralt *hensyn* i denne forsvarlighetsvurdering. Noe overfladisk og grovt skissert kan det nok fortsatt hevdes at mye av problematikken rundt varslingsretten fremdeles kan skjæres ned til grensen mellom arbeidstakers ytringsfrihet på den ene siden, og lojalitet overfor arbeidsgiveren på den annen.

²⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15

²¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 15

²² NOU 1999: 27 s. 129. og Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17

²³ Se for eksempel RG-2002-780

²⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 17

3 Varslingsrett

3.1 Hensyn bak varslingsretten

Ansattes rett til å si ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten er viktig i flere henseender. For det første står hensynet til å avverge eller redusere ulykker, sykdom eller andre faremomenter. Arbeidstakere skal ikke tvinges til taushet om forhold som kan skade den ansatte selv, medarbeidere eller andre. Hvor det eksempelvis er sikkerhetsmessige svakheter hos en arbeidsgiver i bygg- og anleggsbransjen, eller hvor en ansatt i helsesektoren ser mangler som kan medføre fare for pasienters liv og helse, vil det kunne være helt avgjørende at ansatte varsler.

For det andre er det tjenlig for samfunnet som helhet at kritikkverdige forhold bringes fram i lyset, og på den måten blir gjenstand for debatt. I forarbeidene til lov om endringer i arbeidsmiljøloven fremheves det at det for samfunnet er avgjørende at kritikkverdige forhold i virksomheten avdekkes og opphører.²⁵ Folket, i egenskap av å være kunder, klienter, pasienter, kontraktsparter mv. er i det store bildet tjent med å bli gjort klar over ulovligheter eller uetiske forhold, og å gjøre sine valg på bakgrunn av disse opplysningene. Det å avdekke kritikkverdige forhold, som for eksempel korrupsjon, økonomisk kriminalitet, skader på miljø, diskriminering mv, vil kunne ha betydning for store samfunnsgrupper. Det er da desto viktigere at forholdene belyses for allmennheten.

For det tredje vil en effektiv adgang til å varsle fra om kritikkverdige forhold i seg selv ha en preventiv virkning. Hvor virksomheten er klar over at det foreligger en risiko for at deres handlinger vil kunne komme ut og få konsekvenser, om de tøyler loven eller andre etiske tøyler langt nok, kan dette i seg selv være med på å forhindre at kritikkverdige forhold forekommer.

For det fjerde vil et fokus på arbeidstakers varslingsrett kunne medføre et bedre ytringsklima på arbeidssstedet. Hvor arbeidstakeren føler at det foreligger en vid adgang

²⁵Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 37

til å ta opp saker eller bekymringer uten å frykte etterspill, vil dette igjen kunne lede til større åpenhet og bedre kommunikasjon i virksomheten.

Endelig vil lovgiverlojalitet være et hensyn å ta i betraktning. Lovgiver har lagt til grunn at det er ønskelig at arbeidstakere sier ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten, og at de dermed skal ha rett til å varsle. Arbeidsmiljøloven inneholder et generelt krav om et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, jfr. § 4-1 (1). For å tilfredsstille dette kravet, er et effektivt vern av varslere en helt nødvendig forutsetning.

3.2 Bakgrunn

For å forstå arbeidsmiljølovens varslingsbestemmelser slik de er i dag, er det interessant å se kort på lovgivningsarbeidet som ligger til grunn for reglene. Arbeidet med, vedtakelsen og ikraftsettelsen av varslingsbestemmelsene i den nye arbeidsmiljøloven har en noe broket forhistorie.

I tilknytning til revisjonen av Grl. § 100, uttalte Kontroll- og konstitusjonskomiteen at det var lite tilfredsstillende at reglene som setter skranker for ansattes ytringsfrihet både var ulovfestet, og delvis underutviklet.²⁶ Det ble anbefalt en lovregulering av arbeidstakeres varslingsrett.

Anbefalingen ble fulgt opp av utvalget²⁷ som var satt til å utarbeide forslag til ny arbeidsmiljølov. Også her var det en bred enighet rundt nødvendigheten av en lovregulering av varslingsretten. Likevel ble det uttrykt at lovforslaget fremsatt i Ot.prp. nr 49 (2005-2006) kun var midlertidig. Dette ble begrunnet i at de rettslige problemkompleksene rundt ansattes varslingsadgang var omfattende. Departementet uttalte særlig at avveiningen mellom ytringsfriheten og lojalitetsplikten var komplisert. Det ble besluttet at det var behov for en nærmere utredning av disse spørsmål.²⁸

²⁶ NOU 1999:27 s. 132

²⁷ Nedsatt i 2001.

²⁸ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 134

Da den nye arbeidsmiljølov trådte i kraft den 1. januar 2006, var den midlertidige § 2-4²⁹ om varslingsrett vedtatt, men unntatt fra ikrafttredelse. Årsaken til dette var at den midlertidige bestemmelse hadde blitt møtt med utstrakt kritikk³⁰, og at en ventet på den nærmere utredning av varslingsspørsmålene.

I juni 2006 ble Ot.prp. nr 84 (2005-2006) fremlagt. Forslagene til ny § 2-4 medførte en betydelig endring av den allerede vedtatte bestemmelse. Et av de sentrale formål var å signalisere at varsling både er lovlig og ønskelig.³¹ Gjennom forslaget om å stille et forsvarlighetskrav som vilkår for rettmessig varsling, var meningen å klarlegge og presisere grensene for varslingsretten. Som vi skal se i pkt. 3.4.9 har også dette kravet blitt kritisert.

Dagens § 2-4 trådte i kraft den 1. januar 2007, og er i det alt vesentligste lik forslaget i Ot.prp. nr 84 (2005-2006) og komiteens tilråding i Innst.O.nr.6 (2006-2007). Dette medførte en foreløpig endelig og etterlengtet lovfesting av arbeidstakers varslingsrett.

3.3 Hovedregelen

Hovedregelen i arbeidsmiljølovens bestemmelser om varsling finner vi i aml. § 2-4 (1) – ”Arbeidstaker har rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten.” Denne retten gjelder ikke helt ubetinget, i det arbeidstakers fremgangsmåte ved varslingen må være forsvarlig, jfr. § 2-4 (2).

Bestemmelsen er ment å gjelde alle virksomheter og stillingskategorier, uavhengig av om de omfattes av privat eller offentlig sektor.³²

I det videre skal jeg først se på de sentrale begrepene i § 2-4 (1), før jeg går over på å behandle hva som ligger i forsvarlighetskravet hjemlet i § 2-4 (2).

²⁹ Den vedtatte § 2-4 lød: ”Arbeidstaker har rett til å varsle offentligheten om kritikkverdige forhold i virksomheten der dette ikke er i strid med annen lov.”

³⁰ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 131

³¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 7

³² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 50

3.3.1 Å varsle om kritikkverdige forhold. Aml. § 2-4 (1)

Begrepet ”å varsle” i aml. § 2-4 (1) må forstås vidt. Det er uten betydning om varslingen er muntlig eller skriftlig, og begrepet gir rom for både skarpe utblåsninger, så vel som forsiktige og dempede ytringer. Det er videre klart at begrepet omfatter varsling til både eksterne mottakere, som media, tilsynsmyndigheter utenfor virksomheten og akademiske fora mv., samt mottakere internt i virksomheten, som ledelsen, kolleger og tillitsvalgte. Arbeidstaker kan varsle i ulike former, og det å si ifra om kritikkverdige forhold gjennom muntlige samtaler, dokumenter, e-poster eller andre opplysningskanaler, vil alle være omfattet av begrepet ”å varsle”.³³

Før en arbeidstaker går til det steg å varsle, vil det ofte være naturlig for han å se nærmere på forholdene han vurderer å si ifra om. Dette gjøres eksempelvis ved at arbeidstaker søker råd hos noen, og/eller eventuelt foretar videre undersøkelser. Som vi skal se på i pkt. 3.4 flg. vil forsvarlighetskravet sette enkelte skranker for i hvor stor utstrekning en arbeidstaker kan gjennomføre undersøkelser. Såfremt arbeidstaker holder seg innenfor forsvarlighetskravets rammer, er det mye som taler for at slike forundersøkelser skal være omfattet av varslingsreglene. Dermed vil eksempelvis forbudet mot gjengjeldelse etter aml. § 2-5 også gjelde på dette stadiet. Standpunktet kan begrunnes med hensynene som ligger bak varslingsinstituttet som sådan. Varsling er både samfunnstjenlig og ønskelig, og et av formålene bak de nye bestemmelsene i arbeidsmiljøloven var å gi varslere et sterkere vern. Det synes derfor naturlig at undersøkelser forut for varslingen også bør være beskyttet. Med grunnlag i rimelighetsbetraktninger må det antas at arbeidstakere som har bistått og gitt råd til varsleren, også er vernet gjennom varslingsreglene.³⁴

Hovedregelen i aml. § 2-4 (1) gjelder retten til å varsle om ”kritikkverdige forhold i virksomheten”. Dette leder oss over i spørsmålet om hva som nærmere menes med kritikkverdige forhold. I forarbeidene til arbeidsmiljøloven nevnes at kritikkverdige forhold kan gjelde arbeidsmiljøet, ukultur, korrupsjon, ulovligheter, og uetisk eller

³³Jakhelln (2010), s. 403, og Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 50

³⁴Jakhelln (2010), s. 403-404

skadelig aktivitet.³⁵ Av dette følger at det *ikke* kun er ulovlige forhold som kan anses som kritikkverdige.

Hva gjelder kritikkverdige forhold som ikke er ulovlige, men som utgjør brudd på etiske normer, må noen nærmere presiseringer gjøres. Det er klart at en arbeidstakers egne etiske og politiske overbevisninger ikke i seg selv vil være tilstrekkelig til å være omfattet av begrepet. De etiske standardene må være av alminnelig art, og ha bred tilslutning i samfunnet for øvrig.³⁶ Brudd på virksomhetens etiske retningslinjer kan også være et kritikkverdig forhold. Forutsetningen er at rutinene er eksplisitt uttalte, og nedskrevet i dokumenter som er gjort kjent for ledelsen og de øvrige ansatte.³⁷

Hva som inngår i kritikkverdige forhold må etter dette avgrenses mot tilfeller som verken er av uetisk eller ulovlig karakter. Hvor en arbeidstaker eksempelvis går ut og kritiserer ledelsen for å ha gjort et dårlig forretningsmessig valg, som igjen fører til dårligere inntjening for virksomheten, vil ikke dette være naturlig å omtale som varsling. Slike ytringer vil likevel være beskyttet av arbeidstakeres grunnlovsfestede ytringsfrihet. Lovforarbeidene bruker tilfellet hvor en sykepleier kritiserer budsjetts- og bemanningssituasjonen på et sykehus som eksempel på et forhold som faller utenfor § 2-4 (1).³⁸ Etter mitt syn er, er eksempelet noe unyansert, da det er en glidende overgang til de tilfeller hvor lav bemanning medfører fare for liv og helse, som klart vil være et kritikkverdig forhold det kan varsles om.

Det må videre avgrenses mot kritiske ytringer som ikke er varslingsytringer. Kritiske ytringer som ikke går inn under ”å varsle” i § 2-4 omfattes av arbeidstakers generelle ytringsfrihet, men ikke av varslingsreglene i arbeidsmiljøloven. Ved denne sontringen må arbeidstakers formål med å ytre seg tillegges vekt. En arbeidstaker som varslar vil ofte gjøre dette for å oppnå en eller annen reaksjon på - eller endring i - de forholdene han mener er kritikkverdige. En varslende arbeidstaker kan for eksempel si ifra med sikte på å få en slutt på de kritikkverdige forhold, eller å skape samfunnsdebatt. Selv i

³⁵ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 305. Se også NOU 2004:05 s. 444

³⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 37

³⁷ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 50

³⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 37

tilfeller hvor arbeidstaker sier ifra om de kritikkverdige forhold med et ønske om å skade, gjør han dette i påvente av at varslingen skal få en følge eller konsekvens i virksomheten. Arbeidstaker kan imidlertid komme med en alminnelig kritisk ytring uten at han har tiltenkt noen slik overnevnt reaksjon. Hvor en arbeidstaker sier til sine kolleger at sjefen er en elendig leder, kan dette være gjort uten noen hensikt om å endre forholdene. Dette vil være en kritisk ytring, men ikke en varslingsytring etter § 2-4. Annerledes vil det kunne stille seg hvor arbeidstaker hadde ytret seg med formål om å fjerne sjefen fra stillingen, og i tillegg på en måte som hadde vært egnet til å utløse en slik reaksjon. I lys av at varslingsbegrepet må forstås vidt kan det ikke kreves mye med hensyn til arbeidstakers reaksjonsformål før ytringen må sies å være en varslingsytring. Forarbeidene behandler temaet sparsommelig, og det er nok antatt at sontringen vil volde få problemer i praksis.

3.4 Forsvarlighetskravet

3.4.1 Utgangspunkt

Arbeidstakers rett til å varsle begrenses av kravet til at varslersens fremgangsmåte må være forsvarlig, jfr. aml. § 2-4 (2). Hensikten bak et slikt krav, er ”at det er behov for noen kjøreregler som skal gjelde mellom arbeidsgiver og arbeidstaker når kritikkverdige forhold i virksomheten avdekkes.”³⁹ Forsvarlighetsnormen ble videre begrunnet i at den skulle gi bedre informasjon om varslingsretten enn de tidligere ulovfestede reglene, og at en nå ville gå klar av strenge og uformelle lojalitetskrav.⁴⁰ Oppfylles forsvarlighetskravet vil altså arbeidstakers utspill ikke stride mot lojalitetsplikten, og varsling vil således være rettmessig.⁴¹

Kravet skal i all hovedsak være et vern for arbeidsgiver. Det skal sørge for at arbeidsgivers eventuelle saklige og vektige interesser ikke uten grunnlag skal ende opp skadelidende.⁴² En arbeidstaker skal ikke ukritisk komme med uoverveide eller grunnløse utsagn. Det må samtidig merkes at dette moment, målt opp mot ansattes

³⁹ Innst.O. nr. 6 (2006-2007) s. 10

⁴⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 38

⁴¹ Innst.O. nr. 6 (2006-2007) s. 13

⁴² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 39

ytringsfrihet, er av mindre vekt. Som nevnt ble det under arbeidet med varslingsreglene fremsatt kritikk mot forsvarlighetskravet. Kritikken gjaldt spesielt frykten for at et forsvarlighetskrav i stor grad ville snevre inn den reelle varslingsadgang. Det ble derfor presisert i lovforarbeidene at det ikke skal stilles strenge krav til arbeidstaker, og at han eller henne har en vid skjønnsmargin ved valget av fremgangsmåte. Det uttales videre at det må foreligge vesentlig interesseovervekt til fordel for arbeidsgivers interesser for at en kan si at arbeidstakers varsling ikke er forsvarlig.⁴³

Loven selv gir ingen veiledning om hva som ligger i forsvarlighetskravet. I lovforarbeidene finner en derimot holdepunkter om hvordan kravet skal forstås. Det sentrale er om det fra arbeidstakers side foreligger et forsvarlig grunnlag for kritikken (aktsomhetskravet), og om det er tatt hensyn til arbeidsgiver og virksomhetens legitime interesser med hensyn til fremgangsmåten ved varslingen.⁴⁴

I begrensningen i aml. § 2-4 (2) ligger det altså to krav. For det første må varsleren være i aktsom god tro med hensyn til sannheten i de forhold det varsles om, se pkt. 3.4.2. For det andre må varslersens *fremgangsmåte* være forsvarlig, se pkt. 3.4.3.

Hva som i det enkelte tilfelle vil være forsvarlig varsling må avgjøres etter en konkret og skjønnsmessig helhetsvurderingen. Også her vil Grunnlovens § 100 være en helt sentral tolkningsfaktor.⁴⁵ De mest vektige momentene i denne helhetsvurdering, er om forholdene har forsvarlig grunnlag (aktsomhetskravet), om det er varslet internt eller offentlig, og om informasjonen er av allmenn interesse.⁴⁶

At varslingsretten har sine grenser har også kommet til uttrykk i Høyesterettspraksis. Dommen er avsagt før forsvarlighetskravet ble inntatt i lovgivningen. RT-2003-1614 gjaldt en arbeidstakers erstatningskrav mot sin tidligere arbeidsgiver for påstått urettmessig avskjed. Avskjedigelsen ble begrunnet i en e-post der arbeidstakeren hadde uttrykt kritikk og alvorlige anklager mot en av arbeidsgivers kunder. Høyesterett kom til

⁴³Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 38-39

⁴⁴Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 39

⁴⁵Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 50

⁴⁶Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 40

at varslingen lå utenfor det som kunne godtas, og at avskjeden måtte anses som rettmessig. I avsnitt 46 uttalte Høyesterett seg om varsling spesielt, der retten først sa seg enig i arbeidstakers anførsel om ”at en ’whistleblower’ – en våken medarbeider med en kritisk holdning som tør å si ifra – representerer en verdi både for bedriften og for samfunnet”, før det ble lagt til at: ”Derfor må man innen rommelige grenser akseptere kritiske ytringer både innad i en bedrift og utad (...). Men ytringsfriheten kan ikke i denne saken etablere noe vern mot reaksjoner fra en arbeidsgiver når ytringene rettet mot ledende medarbeidere om alvorlige straffbare forhold helt savner grunnlag i reelle forhold.” På bakgrunn av dette fant Høyesterett at beskyldningene lå utenfor det som kunne godtas, og avskjedigelsen ble dermed funnet rettmessig.

Forsvarlighetskravet varierer fra situasjon til situasjon. I mange tilfeller vil det eksempelvis ikke være forsvarlig å gå til mediene før en tar opp problemet internt først, mens det i andre henseender kan aksepteres at varslende arbeidstaker går direkte til media. En slik dynamisk norm er derfor vanskelig å iaktta, og å nedsette faste holdepunkter for. Nedenfor skal vi se på en rekke omstendigheter av betydning i vurderingen om varsling er forsvarlig, og dermed rettmessig.

3.4.2 Aktsomhetskravet

Arbeidstaker må ha vært i aktsom god tro i forhold til sannheten i innholdet det varsles om. Vurderingen må gjøres på bakgrunn av hva arbeidstaker, tatt hans forutsetninger i betraktning, hadde grunn til å tro da han varslet. Det er altså uten betydning om det på et senere tidspunkt viser seg at opplysningene ikke var sanne, så lenge arbeidstakeren var i aktsom god tro da det ble varslet. På den annen side vil fremgangsmåten anses som uforsvarlig hvor det er fremsatt uriktig informasjon, og arbeidstaker forsto eller burde ha forstått dette.⁴⁷

Kravet til at arbeidstaker må være i god tro med hensyn til sannheten i opplysningene det varsles om, betyr ikke at arbeidstaker faktisk må vite at det foreligger kritikkverdige forhold. Det er nok at arbeidstaker har grunn til å tro at det kan foreligge slike forhold.

⁴⁷ Jakhelln (2010), s. 409

Men hvor arbeidstaker er i tvil om eller antar noe, kan han ikke si at opplysningene er sikre og sanne.⁴⁸

Det er ikke bare riktigheten av de faktiske opplysninger arbeidstaker må være i god tro med hensyn til. Ytringer om forhold som er kommet på bakgrunn av arbeidstakers utledninger, vurderinger eller slutninger vil også være omfattet. Som eksempel kan nevnes en arbeidstaker som varsler om at en virksomhets handlemåte er ulovlig. Han kan ikke bare være i god tro i forhold til sannheten omkring selve handlemåten, men også i forhold til vurderingen om at den er ulovlig. Det er også her betydningsløst om det senere viser seg at handlemåten var lovlig, så lenge arbeidstaker var i aktsom god tro om at den var ulovlig på tidspunktet han sa ifra.⁴⁹

Det er viktig å være oppmerksom på at selv om en arbeidstaker har vært i god tro med hensyn til sannheten i de forhold det varsles om, kan det forekomme tilfeller hvor *fremgangsmåten* likevel ikke er forsvarlig. Aktsomhetsregelen er altså et krav som må være oppfylt for at varslingen skal anses forsvarlig, men er i seg selv ikke tilstrekkelig til å fastslå det. Dette kan for eksempel forekomme hvor arbeidstaker går rett til media om et forhold uten allmenn interesse, og som kunne vært ordnet opp internt. Aktsomhetsnormen vil også være relativt, og variere fra situasjon til situasjon. På generelt grunnlag og som utgangspunkt kan det likevel sies at kravet ikke skal være strengt.⁵⁰ I det videre skal vi se på de forskjellige forhold som er av relevans i vurderingen.

Av forskjellige momenter som spiller inn i vurderingen av hvilken aktsomhet arbeidstaker må ha utvist, vil det blant annet være av betydning om det er snakk om intern eller offentlig varsling. Ved at arbeidstaker tar opp påståtte kritikkverdige forhold offentlig vil informasjonen ofte ha langt større skadepotensial for virksomheten enn hvor arbeidstaker tar opp de kritikkverdige forhold internt hos arbeidsgiver. Hvor intern varsling anses hensiktsmessig skal det mer til for at arbeidstaker beveger seg utenfor aktsomhetskravet, hvor han velger dette som et første steg, i stedet for å gå rett til

⁴⁸ Jakhelln (2010), s. 410

⁴⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 51

⁵⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 51

offentligheten.⁵¹ Det er altså særlig ved offentlig varsling, spesielt til media, at arbeidstaker må underkaste seg en aktsomhetsnorm.⁵²

Arbeidstakers personlige forutsetninger vil også være av betydning. Vurderingen må blant annet sees i lys av arbeidstakers utdanning, kompetanse eller stilling.⁵³ Det vil eksempelvis kunne bli stilt forskjellige krav hvor to varslere med ulik kompetanse hevder at en handling virksomheten har foretatt er ulovlig. En jurists aktsomhet med hensyn til sannheten av en slik slutning må vurderes strengere enn hvor en ufaglært sier det samme.

Det kan også spille inn hvor god tid arbeidstaker har til disposisjon. I tilfeller hvor de kritikkverdige forhold innen kort tid ikke lenger vil være etterprøvbare, vil rask handlekraft være en forutsetning for å varsle. Som eksempel kan nevnes et tilfelle hvor arbeidsgiver har mulighet til å kvitte seg med bevis materialet eller at det forsvinner på annet vis.⁵⁴ I slike tilfeller vil arbeidstaker ha mindre tid til å observere og konkludere før han tar valget om å si ifra eller ikke. Også, og kanskje særlig i slike tilfeller, vil varsling være ønskelig. Det må med bakgrunn i dette tas hensyn til hvor lang tid arbeidstaker har til rådighet, når en vurderer hvor aktsom han må være.

Varslingens skadepotensial vil være et relevant moment i vurderingen. Ved enkelte typer informasjon vil arbeidsgiver ha en særlig berettiget interesse i at det utvises skjønnsomhet i måten arbeidstaker varslers på. Dette gjelder for eksempel hvor informasjonen kan innebære at arbeidsgiver mister kunder, opplever reduksjon i inntjeningsgrunnlag, at forretningshemmeligheter og annen intern informasjon lekkes, at arbeidsmiljøet i virksomheten svekkes, at navn og rykte skades, eller at goodwill reduseres. Det å gå direkte til media med slike opplysninger kan få store følger, og aktsomhetskravet med hensyn til sannheten i forholdene det varsles om vil derfor måtte stilles strengere. Selv om det senere viser seg at forholdene det er varslet om er usanne,

⁵¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006), s. 39

⁵² Dege (2009), s. 849

⁵³ Jakhelln (2010), s. 409

⁵⁴ For eksempel hvor opphavet til et miljøskadelig utslipp etter noe tid kan være vanskelig å fastslå.

vil likevel den tidligere negative omtale kunne ha påført virksomheten stor skade, og være vanskelig å få ugjort.⁵⁵

Som motvekt til og modifikasjon av argumentet om at arbeidsgiver har krav på større aktsomhet hvor skadepotensialet er betydelig, kan det anføres at det ofte vil være viktig å få avdekke forhold med stort skadepotensial. Hensynet til blant annet helse, miljø og sikkerhet i virksomheten må ofte gis stor vekt, også på bekostning av virksomhetens interne interesser.⁵⁶

Hensynet til demokratiet, folkeopplysning og den offentlige debatt, er sentralt bak varslingsretten. Hvorvidt forholdet det varsles om er av allmenn interesse eller ikke, vil dermed være av betydning ved vurderingen om arbeidstaker har vært tilstrekkelig aktsom. Det vil eksempelvis være av større samfunnsmessig betydning å avdekke storstilte korrupsjonstilfeller i offentlig sektor, enn hvor en arbeidstakers noe utsvevende privatliv blottlegges og hevdes å være uforenelig med ansattes stilling.

Hvilken type virksomhet arbeidstaker er ansatt i, kan også ha betydning. Er det en bedrift som innvirker på livet til store samfunnsgrupper og som i så henseende har omfattende makt, vil det være viktig å få avdekket kritikkverdige forhold. Adecco-saken kan nevnes som eksempel på et tilfelle hvor søkelyset ble rettet mot et stort, multinasjonalt konsern med betydelig influens i det norske arbeidsmarked. Avsløringen av landsomfattende kritikkverdige forhold hadde betydning for flerfoldige arbeidstakere, og var av stor samfunnsinteresse.

Medio februar 2011 rullet mediene opp avsløringer tilnyttet et av Norges største private sykehuskjeder, Adecco Helse. Virksomheten innrømmet blant annet å ha brutt arbeidsmiljølovens regler om arbeidstid, da de i stor utstrekning lot arbeidstakere jobbe ulovlig lange vakter. Avdekkingen fikk store konsekvenser, både for helsevesenet og for Adecco. Avdelingen Adecco Helse ble nedlagt som følge av avsløringene. Varsler, tillitsvalg og sykepleier Oline Hesselberg ble tildelt ytrings- og varslingsprisen ”Stockmanns hammer” for sitt bidrag i å avsløre de kritikkverdige forhold.

⁵⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 38

⁵⁶ Innst.O. nr. 6 (2006-2007) s. 10

I pkt. 3.3.1 så vi på at forundersøkelser omfattes av varslingsreglene. I enkelte tilfeller vil aktsomhetskravet fordre at arbeidstaker foretar seg nærmere undersøkelser, slik at grunnlaget for varslingen ikke blir for spinkelt. Arbeidstaker bør eksempelvis ikke ukritisk ytre seg om usikker informasjon som han lett kunne fått bekreftet eller avkreftet ved hjelp av enkle undersøkelser. Slik unnlatelse vil kunne tale i mot at arbeidstaker har vært i aktsom god tro med hensyn til sannheten i forholdene det varsles om. Forsvarlighetskravet vil nok på den annen side også sette grense for hvor langt arbeidstaker kan gå med hensyn til å foreta nærmere undersøkelser.⁵⁷

3.4.3 Kravet til forsvarlig fremgangsmåte. Intern eller offentlig varslings

Når en vurderer om arbeidstakers *fremgangsmåte* er forsvarlig, er det av stor betydning om arbeidstaker har varslet internt eller om han har varslet eksternt. Med intern varslings menes å varsle til en ansvarsperson i virksomheten, eller i samsvar med de rutiner virksomheten har satt⁵⁸. Offentlig varslings kan forekomme gjennom media, blogging, internettsider, e-post og andre kommunikasjonskanaler med en stor krets av mottakere.⁵⁹

Skillet mellom intern varslings, og varslings utad er ikke i alle tilfeller lett å trekke. RT-2003-1614 (Telenor) kan her være illustrerende. Se pkt. 3.4.1. for et kort sammendrag av saksforholdet. I saken sendte arbeidstaker ut e-post med alvorlige anklager mot ledende medarbeidere i Telenor-konsernet. Beskyldningene savnet helt grunnlag i reelle forhold. Arbeidstakeren sendte e-posten til over 60 personer av sin arbeidsgivers ansatte, og til tre personer i et tilknyttet selskap innenfor samme konsern. E-posten ble altså ikke sendt til utenforstående adressater. Likevel kom Høyesterett til at forholdet måtte anses som varslings utad, og argumenterte med det store antall mottakere og at det ”lett ville resultere i at innholdet også ble brakt videre til personer utenfor konsernet”.⁶⁰ Det er ikke vanskelig å være enig i Høyesteretts argumentasjon på dette punktet, og det viser at det ikke utelukkende kan ses hen til om mottakeren av varslingsyttringen er ansatt under samme arbeidsgiver som arbeidstaker, når man overveier spørsmålet om det er varslet internt eller utad. Det er likevel ikke slik at det er uten vekt at e-posten kun ble sendt til personer innenfor samme konsern, og at det forelå et fellesskap mellom selskapsenhetene. Hadde mottakeren vært begrenset til en ansvarlig person i morselskapet, vil det nok vært å betrakte som intern varslings, selv om det innebærer at varsleren har gått til andre enn sin arbeidsgiver.

⁵⁷ Jakhelln (2010), s. 403

⁵⁸ Slike rutiner kan være pålagt etter aml. § 3-6. Mer om dette i pkt. 3.5.7

⁵⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 41

⁶⁰ Se dommens avsnitt nr. 44

Forarbeidene forutsetter at ”intern varsling bare helt unntaksvis vil kunne falle utenfor varslingsretten”, og at ”den normale framgangsmåten i en varslingssituasjon vil være å varsle internt først”.⁶¹ Forsvarlighetskravet stilles altså ikke særlig strengt når det varsles internt først. Også departementets uttalelser fra lovforarbeidene underbygger dette standpunktet. De poengterte at det kun helt unntaksvis kan tenkes at intern varsling ikke omfattes av varslingsretten i § 2-4 (1). Et slikt spesielt tilfelle kan være hvor en arbeidstaker på en helt uhensiktsmessig måte og ved gjentatte anledninger tar opp forhold uten grunnlag, som unødig skader arbeidsmiljøet, samarbeidet eller personer i virksomheten.⁶² Her kan ARD-1978-65 anses illustrerende. Arbeidsretten uttalte at en arbeidstaker ikke ”kunne hengi seg til politisk diskusjon og agitasjon, kombinert med kritikk av arbeidsforholdene på bedriften, i en slik utstrekning og med en slik intensitet at arbeidstakerne føler seg plaget og fraber seg en fortsettelse”. Retten la videre til grunn at den ansatte ”på tross av advarende og inntrengende henstillinger om å la være – uanfektet holdt fram med å utsette sine arbeidskamerater for plagsomt pågående politiserende agitasjon og kritikk av forholdene i bedriften, med en tiltagende uro og disharmonisk samarbeidsatmosfære som resultat”.

Forsvarlighetskravets utgangspunkt om at det ikke kan stilles for strenge krav til arbeidstaker gjelder også ved varsling til offentligheten. Det er imidlertid klart at det ved ekstern varsling skal mindre til for at arbeidstakers fremgangsmåte ikke er forsvarlig.

En rekke momenter vil spille inn i vurderingen om offentlig varsling er rettmessig eller ikke. Det bør blant annet legges stor vekt på om de kritikkverdige forhold er av allmenn interesse. Tungtveiende hensyn som demokrati og sannhetssøken tilsier at det bør være større rom for å belyse offentligheten om forhold som er av interesse for allmennheten.⁶³ Den høyaktuelle Adecco-saken kan her tjene som eksempel på et tilfelle av allmenn interesse, og som omhandlet kritikkverdige forhold som var viktig å gjøre gjenstand for offentlig debatt.

⁶¹ Innst.O. nr. 6 (2006-2007) s. 10

⁶² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 51

⁶³ Jakhelln (2010), s. 415

Det vil i tillegg være av stor betydning om interne prosedyrer er forsøkt. Hvor dette ikke har gitt positivt resultat, vil det være lettere å forsvare at arbeidstaker går til offentligheten. Det er imidlertid ikke alltid et krav om at intern varsling skal skje forut for ekstern varsling. Det avgjørende blir her om arbeidstaker har grunn til å tro at intern varsling ikke vil være hensiktsmessig. Eksempler på omstendigheter hvor intern varsling vil anses uhensiktsmessig, er hvor arbeidstaker har grunn til å tro at de det varsles til selv ønsker å legge lokk på forholdene, at gjengjeldelse vil forekomme eller at det gjelder kriminelle eller andre alvorlige forhold. Også ved denne vurderingen kan tidsaspektet ha aktualitet. Hvor arbeidstaker for eksempel har grunn til å tro at bevis vil forspilles hvis han venter med å gå offentlig, vil forutgående intern varsling kunne anses uhensiktsmessig.⁶⁴ Videre vil alvorlighetsgraden av de kritikkverdige forhold det er tale om være et moment av betydning. Hvor forholdet gjelder grov kriminalitet⁶⁵ vil det være lettere å godta at arbeidstaker går direkte til offentligheten, enn i et tilfelle hvor det gjelder en intern arbeidsmiljøkonflikt.⁶⁶

Et annet eksempel på et tilfelle hvor det kan være uhensiktsmessig å varsle internt først, er hvor den eneste aktuelle mottaker for varselet er arbeidstakers øverste overordnede, og det er denne en ønsker å rette kritikk mot. Slike situasjoner forekommer særlig på toppledernivå. Valla-saken er et eksempel på et tilfelle hvor de interne mulighetene for å varsle var små, og dermed kan hevdes å ha vært lite hensiktsmessige.

Valla-saken er en betegnelse på de forhold som i 2007 verserte rundt LO-leder Gerd Liv Valla. Hun ble beskyldt for å ha behandlet sine medarbeidere på en kritikkverdig måte, og for å inneha en dårlig lederstil. Valla fratrådte vervet på bakgrunn av kritikken. Saken ble utløst av at Ingunn Yssen sa opp sin stilling i LO, og ved at hun begrunnet dette med at hun hadde blitt trakassert og mobbet av Gerd Liv Valla. Oppsigelsesbrevet ble både sendt til media (VG) og til LO. Yssens stilling som internasjonal sekretær innebar at Valla var hennes eneste overordnede. Yssen hevdet at hun ved flere anledninger forsøkte å ta opp forholdene med LO-lederen, men uten at det medførte endring.⁶⁷

⁶⁴ Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 132-133, og Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 41

⁶⁵ For eksempel miljøkriminalitet, korrupsjon, unndragelser mv.

⁶⁶ Sml. St.meld.nr.26 (2003-2004) s. 112

⁶⁷ Homble (2007)

Selv i tilfeller hvor arbeidstaker beviselig har forsøkt å varsle internt, men hvor de kritikkverdige forhold ikke endres, står ikke varsleren fritt til å gå til offentligheten. Offentliggjøring må være et effektivt og hensiktsmessig virkemiddel for å rette på de kritikkverdige forholdene.⁶⁸ Ved første øyekast kan dette se ut til å være et strengt krav, og at det skal meget til for at offentlig varsling skal anses som forsvarlig fremgangsmåte. Dette er ikke nødvendigvis tilfellet, og det må legges til grunn noen presiseringer og modifikasjoner. For det første vil offentliggjøring ofte være et effektivt og hensiktsmessig virkemiddel for å rette på de kritikkverdige forholdene, og kravet vil følgelig være tilfredstilt. For det andre kreves det ikke at offentliggjøring av ytringene faktisk fører til en endring i forholdene. For det tredje vil kravet om hensiktsmessig virkemiddel ofte måtte settes til side i de tilfeller hvor de kritikkverdige forhold er av allmenn interesse. Her får hensynet til demokrati og folkeopplysning gjennomslag.⁶⁹

3.4.4 Unntak fra forsvarlighetskravet

Prinsipielt viktige unntak fra forsvarlighetskravet følger av aml. § 2-4 (2), 2. og 3. punktum. For det første vil det alltid være rettmessig å varsle i samsvar med varslingsplikt nedfelt i lov, forskrift, instruks, reglement mv., eller i samsvar med virksomhetens egne varslingsrutiner.⁷⁰ Hensynet bak regelen ligger i dagen. Det ville vært urimelig å reagere mot arbeidstakere som har forholdt seg til foreliggende regler, og varslet i samsvar med disse. Som vi skal se på i pkt. 3.5.7 krever aml. § 3-6 at enkelte virksomheter utarbeider slike interne varslingsrutiner. I pkt. 3.5.3 skal vi se nærmere på varslingsplikten.

For det andre har arbeidstaker alltid rett til å varsle til tilsynsmyndigheter eller annen offentlige myndighet, jfr. aml. § 2-4 (2), 3. punktum. Unntaket innbefatter offentlige organer som har som oppgave å håndheve, kontrollere eller overvåke gjennomføringen av lover og regler. Statens Helsetilsyn, Arbeidstilsynet, politiet, Barneombudet og Sivilombudsmannen er eksempler på myndigheter det alltid vil være forsvarlig å varsle til. En kan tenke seg at det kunne være rimelig å kreve at arbeidstaker også i slike

⁶⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2005), s. 20

⁶⁹ Ot.prp. nr. 84 (2004-2005), s. 20

⁷⁰ Ot.prp. nr. 84 (2004-2005), s. 40

tilfeller utviste en viss aktsomhet. I lovforarbeidene legges det imidlertid til grunn at tilsynsmyndighetene vil klare å luke bort de åpenbart useriøse forhold, eller behandle disse på annen betryggende måte.⁷¹ Bestemmelsen gjelder altså uten forbehold.

Som vi skal se i pkt. 3.6. flg., vil imidlertid forbud mot brudd på taushetsplikt, ærekrenkelser og rasistiske ytringer gjelde uavhengig av varslingsreglene. De nevnte reglene vil dermed også sette begrensninger for hva som kan varsles om til tilsynsmyndigheter eller andre offentlige myndigheter.

3.4.5 Varslingsens form

Arbeidstaker står som utgangspunkt fritt til å uttrykke seg i den språkform som er naturlig for han eller henne. Dette gjelder selv om uttrykksformen måtte være skarp, direkte eller til og med provokatorisk. Likevel vil aktsomhetskravet med hensyn til sannheten i de forhold det varsles om, utelukke usannheter og i stor grad også overdrivelser. Det vil imidlertid være slik at hvor arbeidstaker varsler internt, vil det være høyere toleranse for eventuelle overdrivelser, enn i de tilfeller det varsles eksternt.⁷²

Hvor arbeidstaker varsler til media, vil han i liten grad ha mulighet til å influere hvordan saken vinkles, hvor stor plass den får, hvilke bilder som blir brukt etc. Dette er utenfor arbeidstakers kontroll, og han kan ikke lastes for at saken for eksempel får et skandalepreg. Arbeidstaker må imidlertid være klar over at det å gå til mediene vil kunne få store konsekvenser for arbeidsgiver, og må regne med at saken kan slås opp i stor skala. Dette må tillegges vekt i vurderingen av om fremgangsmåten er forsvarlig.⁷³

3.4.6 Arbeidstakers motiv

I noen tilfeller kan varsling utløses på grunnlag av at arbeidstaker ønsker å skade virksomheten. Før lovendringen var dette et relevant moment ved vurderingen om en arbeidstaker hadde opptrådt illojalt, og dermed ved vurderingen om varslingen var

⁷¹ Ot.prp. nr. 84 (2004-2005) s. 40

⁷² Jakhelln (2010), s. 411

⁷³ Jakhelln (2010), s. 411

urettmessig. Det styrkede grunnlovsvernet og de nye varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven ser imidlertid ut til å ha rokket ved dette utgangspunkt. ⁷⁴

En rekke omstendigheter taler for å ikke stille et strengere forsvarlighetskrav til arbeidstaker som varsler med skademotiv. Selv om arbeidstaker i et slikt tilfelle lett vil anses som illojal, ville det å begrense varsling med slikt formål, fort lede til større usikkerhet rundt varslingsreglene, og et innhugg i varslingsretten. ⁷⁵ Det ville også kunne medføre at arbeidsgivere ofte ville påberopt at arbeidstaker hadde skadehensikt, uavhengig av om dette faktisk måtte være tilfelle. Spørsmålet er vanskelig bevismessig, og vil igjen kunne føre til at arbeidstakere vegrer seg for å varsle.

En begrensning basert på arbeidstakers motiv ville medført en snevrere varslingsramme, og mindre trygghet for varslerne. Etter mitt syn må de samfunnsmessige gevinster som ligger i varslingsinstituttet ofte få avgjørende vekt målt opp i mot om arbeidstaker har et aktverdig motiv. Allmennheten vil eksempelvis kunne ha en berettiget interesse av at de kritikkverdige forhold kommer til syne og opphører, til tross for at arbeidstaker ønsket å skade den aktuelle virksomheten.

Utgangspunkt vil etter dette være at det i vurderingen om varslingen er rettmessig, ikke er mye plass til å ta hensyn til arbeidstakers eventuelle skademotiv. Mer usikkert er det om momentet kan få betydning i grensetilfeller, og særlig hvor hensynet til allmennheten ikke gjør seg like sterkt gjeldende. ⁷⁶

3.4.7 Arbeidstakers valg av fremgangsmåte

I de tilfeller arbeidstaker har vært i aktsom god tro om sannheten i forholdene det varsles om, og har vurdert om varslingen bør gjøres internt, til tilsynsmyndigheter eller eksternt, må han innrømmes en vid skjønnsmargin ved valg av fremgangsmåte. ⁷⁷ Det

⁷⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 20

⁷⁵ I samme retning, se Innst.O. nr.6 (2006-2007) s. 13

⁷⁶ Det synes ikke som Jakhelln åpner for at skademotiv skal vektlegges overhodet, se Jakhelln (2010) s. 411.

⁷⁷ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 39

skal her ikke stilles store krav til arbeidstaker.⁷⁸ Selv om arbeidstaker har en vid skjønnsmargin med hensyn til valg av fremgangsmåte, kan ikke varsleren uforbeholdent neglisjere arbeidsgivers interesser helt. Det må kunne kreves en viss aktsomhet fra arbeidstakers side med hensyn til valget av fremgangsmåte.

3.4.8 Hvilke følger kan uforsvarlig fremgangsmåte få for varsleren

Hvor arbeidstakers varsel ikke er i samsvar med forsvarlighetskravet oppstilt i § 2-4 (2), er ikke varslingen rettmessig. Hvor dette er tilfellet vil arbeidstaker ikke kunne påberope seg gjengjeldelsesforbudet i aml. § 3-6.⁷⁹ Det er kun gjengjeldelse mot en arbeidstaker som har varslet i samsvar med aml. § 2-4 som er vernet, jfr. § 3-6 (1) 1. punktum. Urettmessig varsling kan dermed tenkes å få ulike konsekvenser for arbeidstakeren.

Arbeidsmiljøloven har ikke noen lovbestemte sanksjoner som kun er tiltenkt slike situasjoner. Arbeidsgiver har imidlertid adgang til å suspendere, si opp eller avskjedige arbeidstaker, hvor vilkårene for det er tilstede. Vilårene for slike sanksjoner er imidlertid meget strenge, jfr. aml. §§ 15-7, 15-13 og 15-14.⁸⁰ En slik reaksjon vil dermed være forbeholdt de tilfeller hvor varsleren har handlet meget hensynsløst. I Telenor-dommen fant imidlertid Høyesterett at avskjedigelse av arbeidstakeren var rettmessig på bakgrunn av varslingsytringenes karakter.

Arbeidstaker kan videre bli holdt ansvarlig etter alminnelige erstatningsrettslige regler. Dette forutsetter at arbeidstaker culpøst har påført arbeidsgiver eller en tredjepart økonomisk tap.

Som vi skal se på i pkt. 3.6 flg. kan ærekrenkelser og ansattes brudd på lovpålagt taushetsplikt mv. medføre straffansvar, se for eksempel strl. §§ 121, 144 og 246.

⁷⁸ Innst.O. nr. 6 (2006-2007) s. 10

⁷⁹ Se pkt. 3.5.5 om gjengjeldelsesforbudet generelt.

⁸⁰ Se for eksempel Jakhelln (2007), s. 416 flg.

Arbeidsgiver kan gjennom styringsretten også ilegge andre sanksjoner, som for eksempel å degradere, omplassere, nekte å forfremme, gi advarsel⁸¹ eller frata ansvar eller verv. Det arbeidsrettslige krav til saklighet og proporsjonalitet begrenser imidlertid også retten til å foreta slike inngrep. Endelig kan nevnes tjenestemannsloven § 14 som hjemler muligheten til å ilegge offentlige tjenestemenn ordensstraffer.

3.4.9 Kritikk av forsvarlighetskravet

Av aml. § 2-4 (2) leses det at fremgangsmåten ved varslingen må være forsvarlig. Som vi har sett i det foregående, følger det av proposisjonen at det også stilles et krav til forsvarlig *grunnlag*.⁸² Disse føringene på hvordan forsvarlighetskravet er å forstå, er blitt møtt med omfattende kritikk. Under høringen i forbindelse med lovforslaget kom blant andre Henning Jakhelln med innvendinger mot et slikt innholdsmessig krav. Blant annet mente han at kravet til forsvarlig grunnlag ville medføre en uheldig forflytting av fokus - fra om det faktisk foreligger kritikkverdige forhold i virksomheten, til hvordan varsleren har opptrådt.⁸³

I tillegg til det overnevnte, rettet mye av kritikken seg mot at forsvarlighetskravet medvirket til en vag og upresis varslingsrett. Den gikk videre på at det nye regelverket ikke førte til noen klargjøring i forhold til den tidligere rett. Det ble hevdet at reglene dermed ble vanskelige for vanlige arbeidstakere å forstå, og at det kunne føre til unødig frykt og tilbakeholdenhet. Dette stikk i strid med lovens opprinnelige hensikt.

Mye av kritikken som ble fremsatt, var nok berettiget. Etter min mening er kompleksiteten i helhetsvurderingen for dårlig uttrykt i lovteksten. Bestemmelsens vage formulering gjør grensene for varslingsretten lite tilgjengelig for den potensielle varslers. Samtidig må det fremheves at det ikke enkelt lar seg gjøre å oppstille klare og presise regler på området. Grunnen til dette er fordi det kan tenkes så mange forskjellige typer varslingssituasjoner. For hvert tilfelle vil ulike hensyn kunne gjøre seg gjeldende, og

⁸¹ En advarsel vil være en anmodning til arbeidstaker om å endre sin adferd, og kan senere få innvirkning i den individuelle helhetsvurderingen av om en oppsigelse eller avskjed er rettmessig.

⁸² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 50

⁸³ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 35

eventuelt like hensyn ville kunne få forskjellig vekt avhengig av den konkrete varslingssituasjon.

Til tross for at det nok hadde vært ønskelig med en tydeligere regel, kommer en ikke utenom at § 2-4 har positive sider. Eksempelvis vil klarleggingen av at arbeidstaker kan varsle til tilsynsmyndigheter eller andre offentlig myndigheter uten frykt av å bli møtt med anklage om uforsvarlighet, senke terskelen for å varsle til slike organer. I det videre mener jeg at det også var hensiktsmessig å ta avstand fra den tidligere terminologien om lojalitetskrav. Til tross for at det foreligger delte meninger knyttet til realitetsforskjellen mellom forsvarlighetskravet og den tidligere lojalitetsbegrensningen, viser begrepsendringen et initiativ til en styrket varslingsrett.

3.5 Effektivisering av varslingsreglene

3.5.1 Innledning

Varsling er ønskelig, og et viktig samfunnsverktøy i målet om å søke sannhet og å avdekke kritikkverdige forhold. Lovgiver har både tatt høyde for dette, og det faktum at arbeidstaker ofte er den svake part i et arbeidsforhold. Dette har gitt seg utslag i en rekke regler som verner arbeidstaker, og dermed gjør varslingsretten mer effektiv. Vi har allerede sett på enkelte regler som effektiviserer varslingsretten. At varsel til tilsynsmyndighet og annen offentlig myndighet alltid vil anses som forsvarlig, er et eksempel. Arbeidstaker vil se på det som mer betryggende å varsle hvor det ikke vil være rom for å hevde at hans fremgangsmåte er uforsvarlig.

I det videre skal vi se på flere av reglene som har som formål å legge til rette for en effektiv varslingsrett.

3.5.2 Aml. §1-9 – varslingsretten er ufravikelig til ugunst for arbeidstaker

Varslingsretten kan ikke innskrenkes ved avtaler, instruks om taushetsplikt eller lignende, i det aml. § 2-4 er ufravikelig.⁸⁴ Dette følger av aml. § 1-9, hvor det fremgår

⁸⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 42

at loven ikke ”kan fravikes ved avtale til ugunst for arbeidstaker med mindre dette er særskilt fastsatt.” Lovgivningen er altså preseptorisk. Arbeidstaker kan dermed verken fraskrive seg varslingsretten eller gjengjeldelsesvernet, hjemlet i henholdsvis §§ 2-4, og 2-5. En slik fraskrivelse vil være til ugunst for arbeidstakeren, og således ugyldig etter § 1-9. Dette er naturlig nok, da en adgang til å avtale slike innskrenkninger ville gjort varslingsbestemmelsen illusorisk. Avtalt taushetsplikt vil eksempelvis ikke kunne begrense retten til å varsle. Varslingsretten kan imidlertid være innskrenket på grunnlag av lovbestemt taushetsplikt, se nedenfor i pkt. 3.6.1.

Det er imidlertid adgang til å avtale en videre varslingsrett enn det som følger av arbeidsmiljølovens bestemmelser. Dette kan for eksempel være gjort i arbeidsreglement eller stillingsinstruks, eller i arbeids- eller tariffavtale. Som vi skal se i neste pkt., kan varslingsretten på samme måte utvides til en plikt til å varsle.

3.5.3 Varslingsplikt

Arbeidstaker kan som følge av lov, forskrift, reglement, instruks mv. ha en plikt til å varsle om kritikkverdige forhold og uregelmessigheter. Med varslingsplikten følger naturlig nok også en rett til å varsle. Det følger således uttrykkelig av aml. §2-4 (2), 2. pkt., at varsling i samsvar med varslingsplikt vil være rettmessig. Utøvelsen av varslingsplikt vil også alltid være både forsvarlig⁸⁵ og lojalt⁸⁶ i forhold til arbeidsgiver.

Et aspekt av den alminnelige lojalitetsplikt, er at arbeidstakere har plikt til å medvirke til at eventuelle uregelmessigheter blir klarlagt.⁸⁷ At en slik plikt foreligger, er bekreftet av Høyesterett i en rekke avgjørelser.⁸⁸ Bakgrunnen for og hensynene bak denneplikten er sammenlignbare med de som ligger til grunn for lovbestemmelser om varslingsplikt. Arbeidsgiver og ledelsen vil ofte være avhengig av informasjon fra arbeidstakere for å bli klar over uheldige forhold. I mange tilfeller vil det være arbeidstaker som står nærmest til å avdekke forhold som er kritikkverdige. Eksempelvis vil

⁸⁵ Innst.O. nr. 6 (2006-2007) s. 9

⁸⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 20

⁸⁷ Jakhelln (2007), s. 304

⁸⁸ Se for eksempel RT-1965-763 og RT-1993-300

ambulansepersonell ofte kunne ha bedre oversikt over mangler (som kan medføre fare for pasienters sikkerhet) ved et utrykningskjøretøy, enn hva arbeidsgiver selv har.

Det er flere eksempler på lovbestemmelser som hjemler varslingsplikt. Etter aml. § 2-3 (2), litra b) plikter arbeidstaker å underrette arbeidsgiver eller verneombud om feil eller mangler som kan medføre fare for liv eller helse, og vedkommende ikke kan rette på forholdene selv. Arbeidstaker plikter videre å si ifra hvor det forekommer trakassering eller diskriminering på arbeidsplassen, jfr. § 2-3 (2) litra d). Ansatte har også en varslingsplikt hvor arbeidstaker blir skadet i arbeidet eller pådrar seg sykdom som han hevder relaterer seg til arbeidet eller forholdene på arbeidsstedet, jfr. litra e)

Verneombud har selv en særlig varslingsplikt i aml. § 6-2 (3). Plikten innebærer at det straks skal meldes ifra til både arbeidsgiver og arbeidstakere om forhold som kan medføre ulykkes- eller helsefare. I tilfeller hvor det ikke tas hensyn til meldingen innen rimelig tid, skal verneombudet informere Arbeidstilsynet eller arbeidsmiljøutvalget.

Varslingsplikt er også oppstilt på andre områder i lovgivningen, som for eksempel i helsepersonelloven. Etter dens § 17 skal helsepersonell av eget tiltak underrette tilsynsmyndighetene om forhold som kan medføre fare for pasienters sikkerhet. Varslingsplikten gjelder for leger, sykepleiere, hjelpepleiere, ambulansepersonell, psykologer mv. som yter helsehjelp.

En plikt til å varsle kan som nevnt også være avtalefestet, for eksempel i arbeidsreglement eller stillingsinstruks. Dette vil være særlig praktisk for arbeidstakere som har kontrollfunksjoner eller lignende overordnet stilling. Eksempelvis vil en teknisk leder på en oljeplattform kunne være pålagt å varsle HMS-avdelingen eller styret om eventuelle sikkerhetsrisikoer eller andre avvik vedkommende mener foreligger.

Etter mitt syn, er varsling i samsvar med en plikt ofte enklere for arbeidsgiver og kolleger å akseptere, da arbeidstaker ikke har hatt et lovlig valgalternativ. I enkelte arbeidsmiljø kan selvbestemt varsling dessverre være tungt å godta selv om det viser

seg å være rettmessig. Det faktum at det for arbeidstaker forelå en mulighet til å la være å varsle vil kunne skape konflikter, og varsleren vil kunne bli stemplet som en angiver.

3.5.4 Arbeidsgivers bevisbyrde

Det følger uttrykkelig av aml. § 2-4 (3), at det er ”arbeidsgiver som har bevisbyrden for at varsling har skjedd i strid med denne bestemmelse”. Hvor arbeidsgiver mener at varsling ikke er forsvarlig etter aml. §2-4 (2), eller at arbeidstaker ikke har varslet i samsvar med varslingsplikt eller i samsvar med rutiner for varsling, er det arbeidsgiver som må bevise dette. Hensynet bak regelen er kommet godt til uttrykk i forarbeidene: ”Poenget er at det er arbeidsgiver som skal begrunne innskrenkninger i ytringsfriheten, og ikke arbeidstaker som må begrunne retten til å varsle”.⁸⁹

Et annet sentralt hensyn bak regelen, er at det ofte vil være slik at arbeidsgiver er mye nærmere til å skaffe seg oversikt og informasjon om det gitte forholdet, enn hva arbeidstaker er. Det ville medført en kraftig innskrenkning i varslingsretten om arbeidstaker selv måtte bevist at varslingen var i samsvar med § 2-4.

3.5.5 Gjengjeldelsesforbudet

3.5.5.1 Hovedregelen.

Så lenge arbeidstaker varsler i tråd med kravene som aml. § 2-4 stiller, vil gjengjeldelse mot varsleren være forbudt, jfr. § 2-5. Dette gjelder både for intern varsling, og varsling utad. Forbudet innbefatter også gjengjeldelse mot arbeidstaker i de tilfeller hvor vedkommende tar opp en sak om diskriminering.⁹⁰

Formålet med regelen er å utligne styrkeforholdet mellom arbeidsforholdets to parter. Den skal sørge for at arbeidsgiver ikke uten grunnlag benytter sin maktposisjon og styringsrett som pressmiddel til å hindre at varsling forekommer, eller kuer arbeidstaker som har varslet. Det vil for eksempel være forbudt om arbeidsgiver sier opp en arbeidstaker på grunnlag av en rettmessig varsling. I tilknytning til det nevnte eksempel,

⁸⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006), s. 52

⁹⁰ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006), s. 53

vil det være naturlig å fremheve det syn at gjengjeldelsesforbudet kan ses på som et utslag av det generelle saklighetskrav som gjelder i arbeidsretten forøvrig. Om lovfestingen av bestemmelsen dermed er overflødig, er etter mitt syn et teoretisk spørsmål uten særlig betydning. Bestemmelsen sørger for en ytterligere synliggjøring av varslерretten, og har pedagogisk verdi. I tillegg regulerer den uttrykkelig bevisbyrdespørsmålet og muligheten til å få tilkjent erstatning for ikke-økonomisk tap.

Et neste spørsmål blir hva som er å anse som gjengjeldelse, og hvilke handlinger som omfattes av forbudet. Bestemmelsen skal verne mot gjengjeldelser i vid forstand, og enhver ugunstig reaksjon mot arbeidstaker som utløses som følge av varslingen bør dermed som hovedregel betraktes som gjengjeldelse.⁹¹ Utgangspunktet er altså at all form for gjengjeldelse er forbudt, herunder både formelle og uformelle sanksjoner fra arbeidsgiver. Eksempler på formelle sanksjoner, er avskjed, oppsigelse, suspensjon og ordensstraff iht. tjenestemannsloven. Mer uformelle sanksjoner kan for eksempel være omplassering, ikke forlengelse av midlertidig ansettelse, ansvarsfratakelse, manglende opprykk i lønn og stilling og trakassering. Avgjørelsen LB-2009-36995 er et eksempel på en sak hvor slike uformelle sanksjoner ble anvendt mot arbeidstaker. En nyansatt tekniker hadde varslet om flere svært kritikkverdige og ulovlige forhold i virksomheten. Det gjaldt blant annet brudd på strålevernsforskriften. Arbeidstakers varsling var i dette tilfelle rettmessig, men han ble utsatt for ulovlig gjengjeldelse i form av mobbing, sjikanering, trakassering og utfrysning. Han ble tilkjent erstatning for lidt tap, og oppreisning.

Det er ikke slik at gjengjeldelsesforbudet utelukker at arbeidsgiver kommer med svar og motyttringer. Arbeidsgiver skal ha mulighet til å kontrahere anklagene, og arbeidstaker må finne seg i at kolleger og ledelse ikke er enig i kritikken som er fremsatt. Arbeidsgivers respons må derimot ikke være av en slik art at den truer, håner, trakasserer eller fryser ut varsleren.⁹² Forbudet omfatter heller ikke arbeidsgivers undersøkelser med hensyn til å finne ut hvilken arbeidstaker det er som faktisk står bak varslingen.⁹³

⁹¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 43

⁹² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 43

⁹³ Vedlegg 2 til Innst.O. nr. 6 (2006-2007)

Gjengjeldelsesforbudet gjelder ikke overfor nye arbeidsgivere som arbeidstaker søker jobb hos, eller overfor kunder, kontraktsparter mv.⁹⁴ Gjengjeldelsestiltak fra slike persongrupper kan likevel være urettmessig på annet grunnlag, som for eksempel etter boikottloven.

3.5.5.2 Gjengjeldelse av mulig varsling

Gjengjeldelsesforbudet gjelder også før varsling overhodet har funnet sted, og hvor arbeidstaker kun har gjort til kjenne at han kommer til å benytte seg av varslingsretten. Dette fremkommer uttrykkelig av aml. § 2-5 (2). Det er altså tilstrekkelig at arbeidstaker har signalisert at varslingsretten vil komme til å bli brukt. Bestemmelsen gir selv et eksempel på at et slikt signalement kan være hvor arbeidstaker fremskaffer opplysninger om forholdet. Arbeidstaker kan for eksempel ha foretatt undersøkelser, søkt råd eller tilegnet seg dokumenter. Det må formodentlig legges til grunn at det er tilstrekkelig at arbeidstaker på dette viset indirekte gir til kjenne at varslingsretten vil bli brukt, og at det ikke er nødvendig at han uttrykkelig gjør det klart overfor arbeidsgiver at han kommer til å varsle.⁹⁵

Bestemmelsen gir ikke i seg selv noen hjemmel for arbeidstaker til å ”etterforske” kritikkverdige forhold. Regelen verner kun lovlige handlinger, og bestemmelsen vil eksempelvis ikke legitimere at en arbeidstaker bryter seg inn i en av ledelsens PC-er for å tilegne seg bevis. Dette gjelder selvfølgelig nok uavhengig av at han måtte vite at maskinen inneholder bevis for at det foreligger alvorlige kritikkverdige forhold. Arbeidstaker vil likevel også her ha adgang til å foreta visse undersøkelser, i tråd med det som er skrevet i pkt. 3.3.1.⁹⁶

Det at arbeidstaker ikke har noen rett til å ”etterforske” kritikkverdige forhold fører til et poeng om rollefordeling. Arbeidstaker skal ha anledning til å varsle om omstendigheter som fremstår som kritikkverdige, men det blir ofte arbeidsgivers

⁹⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 52

⁹⁵ Jakhelln (2010), s. 423

⁹⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 53

oppgave å utføre de nærmere undersøkelser varselet foranlediger. Dette moment lar seg godt harmonere med bevisbyrderegelen i § 2-4 (1), og det praktiske faktum at det ofte vil være enklere for arbeidsgiver å tilegne seg informasjon og utrede omstendighetene rundt det aktuelle forholdet.

3.5.5.3 Gjengjeldelsesforbudet og andre ytringsformer

Et særlig spørsmål er om gjengjeldelsesforbudet kun gjelder for varslingsytringer, eller om også andre ytringsformer omfattes av forbudet. Gode grunner kunne talt for at gjengjeldelsesforbudet gjelder arbeidstakers ytringer i sin alminnelighet, da mange av de samme hensynene som ligger bak forbudet også gjør seg gjeldende ved andre ytringsformer enn varslingsytringer. Utgangspunktet er likevel at aml. § 2-5 kun gjelder ved varslingsytringer. Ordlyden er i seg selv klar, i det bestemmelsen gjelder ”arbeidstaker som varsler”. I tillegg taler hensynet til sammenheng i varslingsregelverket for løsningen, da det er hensiktsmessig at varslingsregelen i § 2-4 og gjengjeldelsesforbudet i § 2-5 har samme rekkevidde.

På den annen side er det viktig å presisere at de ytringsformer som faller utenfor § 2-4 vernes gjennom andre arbeidsrettslige regler. Det alminnelige saklighetskrav - herunder proporsjonalitetsprinsippet – vil ofte kunne føre til at arbeidsgivers gjengjeldelsestiltak ovenfor arbeidstaker som uttaler seg innenfor ytringsfrihetens grenser, ikke vil være rettmessig.

3.5.5.4 Delt bevisbyrde ved spørsmålet om gjengjeldelse har forekommet

Det følger av aml. § 2-5 (1), 2. punktum, at hvor arbeidstaker viser til opplysninger som gir grunn til å tro at ulovlig gjengjeldelse har forekommet, skal det legges til grunn så lenge arbeidsgiver ikke sannsynliggjør noe annet. I begrepet om at arbeidstaker må ha ”grunn til å tro” at ulovlig gjengjeldelse har funnet sted, ligger arbeidstakers del av bevisbyrden. Det skal ikke stilles for strenge beviskrav til arbeidstaker, og det vil eksempelvis være nok om han viser til at en sanksjon skjedde kort tid etter varslingsytringen fant sted. Hvor arbeidstaker har hatt grunn til å tro at ulovlig gjengjeldelse har funnet sted, vil den neste del av bevisbyrden falle helt på arbeidsgiver. Denne må

sannsynliggjøre at det ble sanksjonert på bakgrunn av annet enn varslingen, for at gjengjeldelsesforbudet ikke skal anses overtrådt. I dette ligger et krav om sannsynlighetsovervekt for at det ikke forelå årsakssammenheng mellom det påståtte gjengjeldelsestiltaket og varslingen.⁹⁷

3.5.5.5 Sanksjoner

Overtredelse av gjengjeldelsesforbudet er straffbart, jfr. Aml. § 19-1, og § 19-2. Som vi skal se på rett nedenfor kan også overtredelse av forbudet medføre erstatningsansvar for arbeidsgiver.

3.5.6 Erstatning

3.5.6.1 Innledning

Arbeidstakeren kan kreve erstatning for både økonomisk tap og ikke-økonomisk tap som han måtte være påført som følge av ulovlig gjengjeldelse fra arbeidsgivers side. I motsetning til erstatning for økonomisk tap, gjelder det ikke noe culpakrav hvor det kreves erstatning for ikke-økonomisk tap.

3.5.6.2 Erstatning for økonomisk tap

Det følger av aml. § 2-5 (3), in fine, at arbeidstaker kan kreve erstatning for økonomisk tap etter alminnelige erstatningsrettslige regler.

Retten til å kreve erstatning for økonomisk tap vil også i enkelte tilfeller følge av andre av arbeidsmiljølovens regler, så som hvor varsling skulle gi seg utslag gjengjeldelsestiltak som oppsigelse, avskjed mv., se for eksempel §§ 15-12 (2) og 15-14 (4). Da erstatningskrav for økonomisk tap etter disse bestemmelsene ikke krever at arbeidsgiver må ha opptrådt culpøst, vil arbeidstaker ofte være tjent med å benytte de spesielle bestemmelser hvor det ikke foreligger grunnlag for å hevde at arbeidsgiver har utvist skyld.

⁹⁷ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 53

Det er ikke upraktisk at urettmessig gjengjeldelse medfører tildels betydelige tap for arbeidstaker. Dette gjelder særlig hvor gjengjeldelsestiltaket er i form av formelle sanksjoner som suspensjon, oppsigelse og avskjed. Ved erstatningsutmålingen er det ikke bare det tap som arbeidstaker har lidt som må tas med i beregningen, men også tap han på annen måte er påført. Eksempelvis kan det bli vanskelig for arbeidstaker å skaffe seg nytt arbeid. Faren for et eventuelt tap tilknyttet slik lediggang må gis utslag i erstatningsutmålingen.⁹⁸

3.5.6.3 Erstatning for ikke-økonomisk tap

Det følger av aml. § 2-5 (3) at arbeidstaker som er utsatt for ulovlig gjengjeldelse kan kreve erstatning for ikke-økonomisk tap. Ansvar er objektivt, og kan kreves uavhengig av arbeidsgivers skyld. Det er videre uten betydning om arbeidstakeren har lidt noe økonomisk tap.

Størrelsen på oppreisningen fastsettes til det beløp retten finner rimelig etter en skjønnsmessig vurdering, hvor det tas hensyn til partenes forhold og omstendighetene for øvrig, jfr. aml. § 2-5 (3), 2. punktum. I vurderingen skal det blant annet legges vekt på gjengjeldelsens art og alvorlighetsgrad. Fortolkningen vil være den samme som for den tilsvarende regel i § 13-9 (2). Praksis tilknyttet § 15-2 vil kunne gi noe veiledning med hensyn til erstatningsutmålingen.⁹⁹

Erstatning for ikke-økonomisk tap skal gi skadelidte kompensasjon for den skade som er skjedd. Et sentralt hensyn bak regelen slik oppreisningserstatning, er dens preventive virkning. For arbeidsgiver skal det være en erstatningsmessig ”straff” som følge av skaden som er påført arbeidstaker.¹⁰⁰ Hvor arbeidsgiver kan bli erstatningsansvarlig på objektivt grunnlag for ikke-økonomisk tap, vil dette gi et større intensiv til ikke å overtre gjengjeldelsesforbudet. Dette moment må tillegges betydelig vekt ved erstatningsutmålingen. For at ansvaret skal virke preventivt, bør utmålingen være av en

⁹⁸ Jakhelln (2010), s. 425-426

⁹⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 53

¹⁰⁰ Sml. Skarning (2007), s. 171

slik størrelse at den virker reelt avskrekkende for arbeidsgiver. Oslo tingretts dom av 29. sept. 2005 (Monsen-Siemens-dommen) er et illustrerende eksempel på hvor dette hensyn ble tillagt vekt. Her hadde arbeidstaker skrevet under på virksomhetens retningslinjer for forretningsmessig adferd, som innebar en plikt til å si ifra hvis det forekom lovbrudd innenfor vedkommende arbeidstakers område. De bestemte videre at dokumentasjon ”vil være konfidensiell”, og at gjengjeldelsestiltak ”vil under ingen omstendighet bli tolerert”. Arbeidstaker varslet på lojalt vis om kritikkverdige forhold, men identiteten til vedkommende ble avslørt, og arbeidstaker ble sagt opp på bakgrunn av varslingen. Oppsigelsen medførte et brudd på de uttrykkelig nedskrevne retningslinjer, og var urettmessig. Det grove brudd på retningslinjene ble tillagt vekt i erstatningsutmålingen, hvor retten uttalte at slik erstatning ”må ha et visst pønalt preg slik at arbeidsgivere ikke iverksetter slike gjengjeldelsesaksjoner”.¹⁰¹

I tilknytning til dette vil det også være naturlig å ta hensyn til virksomhetens størrelse og omfang.¹⁰² Både signalhensynet overfor andre virksomheter og det poeng at større selskaper ofte tåler å betale høyere oppreisningsbeløp, tilsier at virksomhetens størrelse vektlegges i utmålingen.

På bakgrunn av prevensjonshensynet må det anses positivt at en i nyere tids praksis kan spore en tendens til høyere oppreisningsbeløp enn tidligere, se for eksempel LA-2009-57115 og LB-2009-36995, hvor det ble tilkjent henholdsvis kr 150000 og kr 100000 i erstatning for ikke-økonomisk tap.

3.5.7 Kravet om å legge forholdene til rette for varsling

Det er ikke nok at en har regler som verner om arbeidstakers varslingsrett og ytringsfrihet. De viktigste tiltakene for å styrke den reelle ytringsfrihet må gjøres internt.¹⁰³ Det er derfor av sentral betydning hvilke holdninger virksomheten har og om bedriftskulturen er tilpasset arbeidstakernes ytringsfrihet. Lovgiver har tatt høyde for

¹⁰¹ Jakhelln (2010), s. 430

¹⁰² Jakhelln (2010), s. 427

¹⁰³ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 46. - Synspunktet harmonerer godt med arbeidstakers medbestemmelsesrett, jfr. GrL. § 110c.

dette poeng i aml. § 3-6. Regelen krever at forholdene legges til rette for varsling i enkelte virksomhetstyper.

Dersom forholdene i virksomheten tilsier det skal arbeidsgiver utarbeide rutiner for intern varsling¹⁰⁴, eller igangsette andre tiltak som legger forholdene til rette for intern varsling, jfr. aml. § 3-6. Dette skal gjøres i som ledd i det systematiske helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet.

Det foreligger en absolutt plikt til å vurdere om forholdene i virksomheten tilsier tiltak. Dette er ikke kommet direkte til uttrykk i bestemmelsen, men er tydelig forutsatt.¹⁰⁵

Plikten til faktisk å iverksette tiltak avhenger derimot av om forholdene i virksomheten tilsier det. Hva som ligger i denne begrensning, er ikke nærmere presisert i lovteksten. I lovforarbeidene uttales det imidlertid at behovet for tiltak vil måtte vurderes på bakgrunn av risikoforholdene og av ytringsklimaet i virksomheten. I tillegg til å vurdere risikoen i forhold til helse-, miljø og sikkerhet, må arbeidsgiver ta stilling til forhold som faren for blant annet korrupsjon, diskriminering og trakassering, pasienters liv og helse mv. Andre momenter som spiller inn, er blant annet om den gjeldende ordning for håndtering av varslingsytringer er god nok, eller om det er nødvendig for å ivareta varslingsplikt eller rapportering om eventuelle avvik. Foreligger det en broket forhistorie i virksomheten for at varsling avvises, sanksjoneres eller tas useriøst, taler dette for at forholdene tilsier tiltak. Det er forutsatt at terskelen for tiltakspunkt etter aml. § 3-6 ikke skal settes høyt, og at det særlig er små, ”ukompliserte” bedrifter med få ansatte som ikke omfattes.¹⁰⁶

Bestemmelsen innebærer en plikt til å skape ytterligere rom for arbeidstakere til å uttrykke seg om kritikkverdige forhold i virksomheten, og på samme tid sørge for at slike ytringer blir håndtert på en ordentlig måte.¹⁰⁷ Klarlagte interne forhold vil kunne avverge og nedtone konflikter som varslingssaker ofte fører med seg, i tillegg til at det

¹⁰⁴ Plikten omfatter ikke utarbeidelse av rutiner eller andre tiltak for offentlig varsling.

¹⁰⁵ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 47

¹⁰⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 54

¹⁰⁷ Vatvedt, Aili Stenseth. Arbeidsrett.no – lovkommentar til aml. §3-6

vil være et signal til arbeidstakerne om at varsling er ønskelig, og en del av bedriftskulturen. Dette vil igjen lede til at terskelen for å varsle senkes, og forhåpentligvis medføre at flere kritikkverdige forhold blir belyst.

Med rutiner siktes det til ulike typer instruksjer, retningslinjer, reglementer mv. som blant annet kan angi i hvilke tilfeller det skal varsles, virksomhetens etiske normer og hvem som skal motta varselet. Andre formålstjenlige tiltak enn slike nevnte rutiner kan være møtevirksomhet, medarbeidersamtaler mv.¹⁰⁸

Rutinene som utarbeides kan ikke innskrenke ytringsfriheten i større utstrekning enn det som følger av grl. § 100 og aml. § 2-4, jfr. henholdsvis grl. § 100 (3) og ufravikelighetsbestemmelsen i aml. §1-9.

Plikten etter aml. § 3-6 går inn under Arbeidstilsynets tilsyns- og påleggskompetanse, jfr. § 18-1 og § 18-6. Dette medfører at Arbeidstilsynet under tilsynet skal se på om det er behov for tiltak, og eventuelt om det foreliggende tiltak er tilstrekkelig. Arbeidstilsynet har i tillegg myndighet til å gi pålegg om å iverksette tiltak, og mulighet til å overprøve vurderingen arbeidsgiver har gjort selv.

3.5.8 Anonymitet

Mange arbeidstakere ser risiko i det å si ifra om kritikkverdige forhold. Det kan blant annet være redsel for å bli oppfattet som en tyster og illojal arbeidstaker, eller frykt for gjengjeldelsestiltak. Denne belastningen er det flere som ikke orker å bære, og lar derfor heller være å varsle. Anonym varsling vil derfor kunne bli sett på som et tryggere alternativ, og kan medføre en senking av terskelen for varsling.

Arbeidsmiljøloven har ikke noen generell regler om anonym varsling, men har en bestemmelse som verner arbeidstakere som varsler Arbeidstilsynet om ulovlige forhold. Tilsynet plikter da å holde varslerens navn hemmelig, jfr. aml. § 18-2. Bestemmelsens formål er å sikre at arbeidstaker fritt skal kunne ytre seg til tilsynet, uten å være redd for gjengjeldelser.¹⁰⁹

¹⁰⁸ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 54

¹⁰⁹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 25

Selv om arbeidsmiljøloven ikke innehar hjemmel for annen anonym varsling enn til Arbeidstilsynet, setter ikke loven skranker for at varsling kan skje anonymt. Det er dermed ingenting i veien for at virksomheten utarbeider rutiner for dette.

Utgangspunktet er dermed at anonym varsling er tillatt. Dette medfører imidlertid ikke at anonymitet er uproblematisk, verken rent praktisk eller rettslig sett.

En adgang til å si ifra om kritikkverdige forhold anonymt, vil kunne føre til et arbeidsmiljø hvor det finner sted mistenksomhet og usikkerhet mellom de ansatte.

Saksgangen kan videre ofte bli mindre åpen hvor det varsles anonymt. Dette vil kunne hemme muligheten for kontradiksjon for den anklagde, noe som igjen kan gi utslag i et mer usikkert resultat. Det kan sies at retten til å varsle anonymt ivaretar varsleren, men ikke den varselet omhandler.¹¹⁰ I sin høringsuttalelse til lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling) pekte Datatilsynet på at det ved anonym varsling også kan oppstå problemer i forhold til personvern og andre rettigheter for den som varslingen gjelder.¹¹¹

Det kan også sies at det vil være fare for flere useriøse og lite overveide varsler, hvor det er adgang til å være anonym. Utenkelig er det heller ikke at anonyme varslere kan ha et mindre iøynefallende motiv, hvor hensikten i større grad kan være å ”ta noen” i egen vinnings hensikt, enn å belyse omstendigheter som er kritikkverdige. Disse forhold kan igjen medføre en ”Ulv! Ulv!”-tendens, hvor et fåtall alvorlige varsler kan drukne i mengdevis med useriøse henvendelser.

Et annet aspekt som ikke uten videre er uproblematisk, er forholdet mellom anonym varsling og forvaltningens krav til partsoffentlighet. Etter forvaltningsloven § 18 er hovedregelen at partene har rett til å gjøre seg kjent med sakens dokumenter. Hvor denne retten til innsyn må legges til grunn, vil det være umulig å overholde anonymiteten. Forvaltningsloven § 19 gjør imidlertid unntak fra hovedregelen, blant annet hvor opplysningene gjelder ”andre forhold som av særlige grunner ikke bør meddeles videre”, jfr. litra b. På bakgrunn av dette må det gjøres en særskilt avveining

¹¹⁰ NOU 2009:1, s. 157

¹¹¹ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 31

mellom hensynene som taler for unntak fra innsynsretten, opp mot de som taler for kontradiksjon og sakens opplysning. Prinsippet om partsinnsyn står sterkt i forvaltningen, og det må antas at grunnene for unntak fra hovedregelen må veie meget tungt for å få gjennomslag. Særlig hvor varslingsytringene ikke er sikre, godt dokumenterte eller entydig bekreftet, vil hovedregelen om partsinnsyn stå sterkt.

I sammenheng med det som er skrevet i forrige avsnitt, kan sies at den overnevnte regelen i aml. § 18-2 vil gå foran forvaltningslovens regler om partsinnsyn.¹¹²

Arbeidstilsynet plikter altså i alle tilfeller å holde navnet til den som varsler om et lovstridig forhold hemmelig.

Som vist skaper anonym varslingsen en rekke problemkomplekser. Likevel er det fullt ut adgang til å etablere ordninger som tilrettelegger for anonym varslingsen. Dette kan nok begrunnes i at anonym varslingsen er ansett for å kunne være et samfunnstjenlig og effektivt tilskudd til varslingsretten. Sentralt står poenget om at flere arbeidstakere kommer til å varsle om kritikkverdige forhold hvor det er mindre risiko for etterspill.

3.5.9 Sammenfatning

Gjennomgåelsen i pkt. 3.5 flg. har vist at det foreligger et bredt spekter av regler som effektiviserer arbeidstakers rett til å varsle. Lovreguleringen av varslingsretten medførte at nyvinninger som gjengjeldelsesforbudet, systemtilretteleggingsplikten, erstatning for ikke-økonomisk tap, bevisbyrderregler mv. ble implementert i arbeidsmiljøloven. Disse reglene hadde nok antakelig ikke kommet dersom ikke Stortinget i 2004 hadde gitt uttrykk for at det ønsket et utvidet varslervern.¹¹³ Det er nok derfor nokså trygt å slå fast at kodifiseringen av varslingsreglene har medført et bedre rettsvern for varslere.

3.6 Begrensninger i varslingsretten

I pkt. 3.5 har vi sett på regler som styrker varslingsretten. I det følgende skal vi derimot se på enkelte praktiske regler som kan medføre begrensninger i arbeidstakers rett til å varsle.

¹¹² Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 25

¹¹³ Boe (2004), s. 85

3.6.1 Lovpålagt taushetsplikt

Som nevnt i det foregående kan arbeidstaker verken fraskrive seg varslingsretten eller gjengjeldelsesvernet hjemlet i henholdsvis aml. §§ 2-4, og 2-5, da en slik fraskrivelse vil være til ugunst for arbeidstakeren, og således ugyldig etter ufravikelighetsregelen i § 1-9. Arbeidstaker kan altså ikke ved avtale, reglement eller instruks mv. bindes til en taushetsplikt som medfører at varslingsretten etter aml. innskrenkes. Hvor taushetsplikten er pålagt gjennom lov, kan dette stille seg annerledes.

Eksempler på bestemmelser som pålegger taushetsplikt, er forvaltningsloven § 13, ligningsloven § 13-3, helsepersonelloven § 21, sosialtjenesteloven § 8-8, strl. §144 mv..

Spørsmålet om lovpålagt taushetsplikt begrenser arbeidstakers varslingsrett etter aml. § 2-4 kan ikke besvares under ett. Hvor taushetspliktsreglene selv åpner for unntak fra taushetsplikten, oppstår få problemer. Dette er ikke upraktisk. Det kan eksempelvis være gjort unntak hvor det gis informasjon til andre som har behov for opplysningene i samme forvaltningsorgan, eller hvor taushetsbelagte opplysninger blir viderebrakt til tilsynsmyndigheter, jfr. for eksempel helsepersonelloven §§ 25 og 30. Hvor arbeidstaker ytrer seg i samsvar med disse bestemmelsene forekommer det ikke brudd på taushetsplikten.

Spørsmålet blir imidlertid straks mer komplisert hvor det ikke foreligger slike unntak fra taushetsplikten. Arbeidsmiljølovens regler om varsling kan ikke tilsidesette andre lovers regler om taushetsplikt. Utgangspunktet er dermed at det skal meget til for at varslingsretten kan sette til side lovbestemt taushetsplikt.¹¹⁴ Dette utgangspunkt er imidlertid ikke absolutt. For å vurdere om det er rom for å innskrenke lovbestemt taushetsplikt til fordel for arbeidstakers varslingsrett, må den enkelte taushetspliktbestemmelse tolkes. Her vil formålet bak bestemmelsen være relevant. Det vil også være av betydning hvem man varsler til. Varsles det internt eller til tilsynsmyndigheter, er det mindre risiko for lekkasjer av sensitiv informasjon. De

¹¹⁴ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006), s. 39

interesser som taushetspliktbestemmelsene verner, står ikke i fare for å bli skadet i tilsvarende grad som hvor det hadde blitt varslet til offentligheten.

Domstolene har vist tilbakeholdenhet med å akseptere innskrenkende tolkninger av lovbestemt taushetsplikt til fordel for ytringsfriheten.¹¹⁵ I Rt-1979-100 hadde en major offentliggjort sin deltakelse i militære etterretningsoperasjoner mot Sovjet. Han hevdet at det faktum at operasjonene var ulovlige og at de lå 25 år tilbake i tid, tilsa at offentliggjøring var rettmessig. Høyesterett var uenig, og dømte majoren til 75 dagers betinget fengsel for brudd på lovpålagt taushetsplikt. Det er nok imidlertid usikkert om Høyesterett hadde kommet til tilsvarende resultat i dag, da både samfunnsforholdene og rettsutviklingen har medført et sterkere ytringsvern for arbeidstakere. Et annet aspekt er at saken ikke gjaldt varsling, men arbeidstakers ytringsfrihet generelt. I de tilfeller en varsler henvender seg internt eller til tilsynsmyndigheter, vil som nevnt interessene bak taushetspliktbestemmelsen i mindre grad bli skadelidende. Hadde majoren vært en varsler som hadde valgt å si ifra om de kritikkverdige forhold internt eller til en tilsynsmyndighet, hadde nok saken stilt seg i et annet lys. De overnevnte momentene reduserer nok noe av dommens overføringsverdi til spørsmålet om arbeidstakers varslingsrett kan tilsidesette lovbestemt taushetsplikt. Etter mitt syn er dommen likevel av interesse, i det den illustrerer at det skal mye til for at Høyesterett innskrenker en lovpålagt taushetsplikt på bakgrunn av arbeidstakers ytringsfrihet.

I de tilfeller hvor varslingsretten er begrenset av lovpålagt taushetsplikt, kan likevel nødrett kunne berettige innskrenkninger, og således gjøre varslingen rettmessig.

Krenkelse av lovpålagt taushetsplikt kan i enkelte tilfeller medføre straffansvar etter strl., jfr. §§ 121 og 144. I tillegg til dette, inneholder også en rekke særlover regler om straff som følge av brudd på taushetsplikten. Eksempler på slike bestemmelser, er helsepersonelloven § 67 og postloven § 24.

3.6.2 Ærekrenkelser og rasistiske uttalelser

Reglene om ærekrenkelser i straffelovens §§ 246 og 247 gjelder uten hensyn til varslingsbestemmelsene i arbeidsmiljøloven. Ytringer som krenker andres æresfølelse

¹¹⁵ Eggen (2004), s. 4

eller skader deres omdømme, er forbudt. Dette gjelder i første rekke ærekrenkelser mot navngitte enkeltpersoner. Videre er rasistiske uttalelser forbudt etter strl. § 135a. Det er klart at også dette forbudet gjelder uavhengig av varslingsreglene. Ytringer i strid med de nevnte bestemmelser omfattes altså ikke av aml. § 2-4 og 2-5. Forbudene kan ses på som den absolutt ytre grense for innholdet i et varsel.

4 Særlig om offentlige ansattes varslingsrett

4.1 Utgangspunkt

Det følger av lovforarbeidene at det som utgangspunkt ikke er grunnlag for å skille mellom offentlig og privat sektor hva gjelder grensene for arbeidstakers yringsfrihet, verken etter gjeldende rett om arbeidstakers lojalitetsplikt eller i forhold til GrL § 100. I umiddelbar tilknytning kommer departementet med en viktig modifikasjon, i tråd med det som er uttrykt tidligere i denne oppgaven. De uttaler at både virksomhetstype og arbeidstakers stilling kan i enkelte tilfeller få betydning ved den konkrete avveining, og endog lede til ulikt resultat.¹¹⁶ Et sentralt poeng her, er at stillinger og virksomheter i det offentlige kan ha et ganske annet fundament og avvike betraktelig fra i det private. Disse faktorer kan få betydning når en vurderer om arbeidstaker har varslet i samsvar med forsvarlighetskravet i aml. § 2-4 (2). Dette dynamiske krav varierer som nevnt på bakgrunn av den konkrete sak og de hensyn som gjør seg gjeldende i tilknytning til denne. Hvilken sektor arbeidstaker jobber innenfor kan således tenkes å få innvirkning på den konkrete helhetsvurdering som må foretas etter § 2-4 (2), og dermed på spørsmålet om varslingen er rettmessig. Det kan derfor stilles spørsmål ved hvor mye som blir igjen av det generelle utgangspunkt om at det ikke er grunnlag for et skille mellom sektorene.

4.2 Momenter som taler for og i mot en videre varslingsrett for offentlig ansatte

Med bakgrunn i det som er skrevet i pkt 4.1, er det interessant å se på enkelte hensyn som kan gjøre seg gjeldende hvor en offentlig ansatt varsler om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. En overordnet problemstilling vil være om det er grunnlag for å hevde at det foreligger en sterkere eller svakere varslingsrett for ansatte i det offentlige.

Offentlig sektor forvalter samfunnets felles verdier, og sektoren finansieres i stor grad av skatter og avgifter som befolkningen betaler. Dette gjør de offentliges disposisjoner til et anliggende for folk flest. I lys av at dette kan det anføres at offentlig ansatte, især folkevalgte og de som arbeider i forvaltningen, ikke kun har et lojalitetsbånd overfor sin

¹¹⁶ Ot.prp. nr. 84 (2005-2006) s. 16

arbeidsgiver, men også overfor befolkningen og demokratiet.¹¹⁷ Samfunnet vil dermed ha en legitim interesse for et visst innsyn i - og således mulighet til å føre kontroll med - for eksempel ressursbruk, det komparative rettferdighetsprinsipp¹¹⁸, korrupsjon og andre ulovligheter mv. som kan forekomme. Dette kan tale for at kritikkverdige forhold som oppstår i det offentlige oftere og kanskje i større grad vil være av allmenn interesse. Som nevnt vil varslingsytringens allmenne interesse være et sentralt moment i forsvarlighetsvurderingen, se pkt. 3.4.1 flg.

Flere offentlige organer er gjennom forvaltningsretten gitt rettsgrunnlag til å gripe inn overfor borgerne, og/eller opptre på måter som kan komme dem til gode.¹¹⁹ Systemet fordrer tillit i samfunnet, og dette hensynet gjør seg nok sterkere i offentlig enn i privat sektor. Dette poeng har blant annet gitt seg utslag i offentlighetslovgivningen¹²⁰ og forvaltningslovens regler om habilitet¹²¹. Reglene søker å legge forholdene til rette for at folket skal ha tillit til de beslutninger som tas av offentlige tjenestemenn i forvaltningssaker. Tillitshensynet taler videre for at folket skal kunne føle seg trygge på at uregelmessigheter i det offentlige blir sagt ifra om og belyst av de ansatte. Dette kan støttes av forarbeidene til arbeidsmiljøloven, hvor departementet uttaler at ”Spørsmålet om varslere er aktuelt særlig i offentlig sektor, blant annet i helsevesenet hvor både brukere, pårørende samt allmennheten kan ha interesse av å vite hva som foregår og eventuelt få informasjon om kritikkverdige forhold.”¹²²

På den annen side kan tillitshensynet også benyttes som argument mot en videre varslingsrett i offentlig sektor. I et tilfelle hvor kravet til forsvarlig fremgangsmåte holdes for lavt, vil også lite gjennomtenkte, endog ubegrunnede og useriøse varsler kunne forekomme. Det er uheldig om slike ytringer kaster et dårlig lys over den offentlige sektor, som er avhengig av tillit for å tjene folket på en god måte. På lang sikt kan svekket tillit ha betydning for forvaltningens legitimitet, og således også for dens

¹¹⁷ I samme retning, se Eckhoff (2006) s. 110

¹¹⁸ Prinsippet om at like tilfeller skal behandles likt.

¹¹⁹ Eckhoff (2006), s. 3

¹²⁰ Den nye offentleglova trådte i kraft den 1. januar 2009. Et av de viktigste formålene bak den nye loven var å styrke retten til innsyn i forvaltningens saksdokumenter.

¹²¹ Jfr. forvaltningsloven § 6

¹²² Ot.prp. nr. 49 (2004-2005), s. 132

muligheter til å nå sine mål.¹²³ Argumentet om at det er viktig at forvaltningen beholder tillit utad bør imidlertid ikke strekke så langt at mer alvorlige forhold blir dysset ned eller hemmeligholdt. Forvaltningens gode rykte bør ikke skyldes uriktigheter og tilbakeholdelse av informasjon, som følge av at arbeidstakere hindres i å si ifra om kritikkverdige forhold.

Den demokratiske kontroll med forvaltningen blir bedre hvor offentlige ansatte har vid adgang til å ytre seg, for eksempel når de gir informasjon, kommer med kritikk eller deltar i debatter mv., da disse ofte innehar stor kunnskap om virksomheten i stat og kommuner.¹²⁴

Parlamentarisk ansvar kan i enkelte tilfeller tale for at arbeidstakere i offentlige ansatte viser tilbakeholdenhet ved offentlig kritikk av øverste leder. Dette skyldes at det ofte vil være denne som står ansvarlig utad. Dette gjelder særlig i departementene, hvor statsråden er den som svarer til Stortinget. Han eller henne er til syvende og sist ansvarlig for alt av departementets avgjørelser, handlemåter, unnlater mv.. Dette ansvar kan ikke veltes over på de enkelte tjenestemenn. I lys av at statsråden bærer ansvaret for hele organet, kan det anses rimelig at underordnede til gjengjeld viser en viss moderasjon ved offentlig kritikk.¹²⁵ Det overnevnte taler for at det stilles et strengere krav til aktsomhet og fremgangsmåte hos offentlige ansatte i slike tilfeller.

Samlet sett gir ikke synspunktene som til nå er fremhevet klare svar eller presise linjer for om offentlige ansatte bør gis en videre varslingsrett eller ikke. Rent generelt kan det likevel sies at de nevnte momenter kan få betydning i den konkrete helhetsvurdering av de hensyn som gjør seg gjeldende i den aktuelle sak. Dette vil igjen kunne lede til realitetsforskjeller, som har sitt grunnlag i om arbeidstaker er ansatt i offentlig eller privat sektor.

¹²³ Eckhoff (2006), s. 188

¹²⁴ Eckhoff (2006), s. 107

¹²⁵ Eckhoff (2006), s. 108

5 Sluttord

Temaet for denne oppgaven har vært arbeidstakers rett til å varsle om kritikkverdige forhold i virksomheten. Fremstillingen har søkt å gjøre rede for varslingsreglene i arbeidsmiljøloven, og de tolkningsspørsmål som reises i tilknytning til disse. Det er særlig fokusert på forsvarlighetskravet i aml. § 2-4 (2), som begrenser arbeidstakers ytringsfrihet i varslingssaker. De problematiske sidene av dette kravet er i tillegg forsøkt synliggjort. I forbindelse med arbeidstakers rett til å si ifra om kritikkverdige forhold i virksomheten, har vi også sett på de særlige regler som effektiviserer denne rett.

De dynamiske og skjønnsmessige vurderinger som ligger til grunn for varslingsretten vil gjøre det interessant å følge den videre utviklingen på rettsområdet. Spesielt gjelder dette i forhold til hvordan Høyesterett vil komme til å anvende regelverket. Med bakgrunn i kritikken av forsvarlighetskravet (se pkt. 3.4.9), er det nok ønskelig at det gjennom Høyesteretts praksis trekkes opp enda klarere grenser for arbeidstakers rett til å varsle.

Til tross for at bestemmelsene i arbeidsmiljøloven er ment å medføre en styrket varslingsrett for arbeidstaker, ligger den viktigste jobben fortsatt internt i virksomhetene. Økt politisk, rettslig og samfunnsmessig fokus på de positive aspektene ved varsling kan gi en ønsket holdningsendring. I virksomheter hvor ledelsen, tillitsvalgte og andre kolleger mv. respekterer og hører varslere, er også ytringsklimaet best. Slike forutsetninger gjør varslingsprosessen langt enklere for arbeidstaker. Det er av denne grunn godt at varsling har fått større aktualitet og oppmerksomhet det siste tiåret.

6 Litteraturliste

Bøker:

Dege, Jan Tormod. *Den individuelle arbeidsrett*
Bind II, 1.utg. Oslo, 2009

Eckhoff, Torstein
og Eivind Smith *Forvaltningsrett*
8.utg. Oslo, 2006

Eckhoff, Torstein. *Rettskildelære*
5.utg. Oslo, 2001

Horn, Kjell og
Henning Jakhelln *Varsleren. Viktig og verdig.*
1.utg. Oslo, 2010

Jakhelln, Henning. *Oversikt over arbeidsretten*
4.utg. Oslo, 2007

Artikler:

Boe, Erik. *Nye toner om offentlige ansattes ytringsfrihet og varslerrett*
I: Arbeid og rett: Festskrift til Henning Jakhellns 70-årsdag 2009
s. 67

Eggen, Kyrre. *Ansattes ytringsfrihet – rettslige bånd eller gyldne lenker?*
I: Arbeidsrett 2004 nr. 1 s. 2

Homble, Runar *Yssen er en varsler*
I: Arbeidsmiljø, nr. 1/2007
(<http://www.arbeidsmiljo.no/xp/pub/hoved/tidsskrift/temaer/arbeidsrett/208998>)

Høgberg, Benedikte. *"Nye" Grunnloven § 100*

I: Lov og Rett 2006 nr. 08-09 s. 463

Jakhelln, Henning *Arbeidsmiljølovens regler om varsling*

I: "Varsleren. Viktig og verdig" 2010, 1. utg. av Horn, Kjell s. 386

Skarning, Nicolay. *Oppreisningserstatning ved oppsigelse og avskjed – grunnlag, nivåer og skatt.*

I: Arbeidsrett vol 4 nr. 3 2007, s. 171

Lovgivning:

1814 Kongeriget Norges Grundlov (grunnloven) av 17. mai 1814

1902 Almindelig borgerlig Straffelov (straffeloven) av 22. mai 1902 nr. 10

1947 Lov om boikott (boikottloven) av 12. mai 1947 nr. 1.

1967 Lov om behandlingsmåten i forvaltningssaker (forvaltningsloven) av 10. februar 1967

1980 Lov om ligningsforvaltning (ligningsloven) av 13. juni 1980 nr. 24

1983 Lov om statens tjenestemenn m.m. (tjenestemannsloven) av 4. mars 1983 nr. 3

1991 Lov om sosiale tjenester m.v. (sosialtjenesteloven) av 13. desember 1991 nr. 81

1996 Lov om formidling av landsdekkende postsendinger (postloven) av 29. november 1996 nr. 73

1999 Lov om helsepersonell (helsepersonelloven) av 2. juli 1999 nr. 64

2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr. 62

2006 Lov om rett til innsyn i dokument i offentlig verksemd (offentleglova) av 19. mai 2006, nr. 16

Forarbeider:

Innst.O.nr. 6 (2006-2007) Innstilling til Odelstinget fra arbeids- og sosialkomitéen

Ot.prp.nr. 49 (2004-2005) Om lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)

Ot.prp.nr. 84 (2005-2006) Om lov om endringer i arbeidsmiljøloven (varsling)

NOU 1999:27	”Ytringsfrihed bør finde Sted”. Forslag til ny Grunnlov § 100
NOU 2004:05	Arbeidslivslovutvalget – et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst.
NOU 2009:01	Individ og integritet – personvern i det digitale samfunnet.
St.meld.nr.26 (2003-2004)	Om endring av Grl. § 100.

Internasjonale konvensjoner:

EMK	Den Europeiske Menneskerettskonvensjon, Roma 4. november 1950
SP	Den internasjonale konvensjonen om sivile og politiske rettigheter, 16. desember 1966

Dommer:

Norsk Retstidende (RT):

RT-1965-763
RT-1979-100
RT-1990-607
RT-1993-300
RT-1996-1401
RT-2003-1614

Rettens Gang (RG):

RG-2002-780	Gulating Lagmannsrett
-------------	-----------------------

Upubliserte dommer:

2009-10-08. LB-2009-36995	Borgarting Lagmannsrett
2009-11-02. LA-2009-57115	Agder Lagmannsrett
2005-09-29. TOSLO-2004-99016.	Oslo Tingrett

Dommer og kjennelser fra Arbeidsretten (ARD):

ARD-1978-65

Andre kilder:

Jakhelln, Henning og

Løne, Aase C.

www.arbeidsrett.no - Kommentarer til arbeidsmiljøloven
§ 2-4

Vatvedt, A. Stenseth.

www.arbeidsrett.no - Kommentarer til arbeidsmiljøloven
§ 3-6

Graver, Hans Petter

Varsling og ytringsfrihet i forvaltningen. Foredrag
nettverksseminar 1. februar 2010. http://www.uio.no/for-ansatte/ansatt/arbeidsmiljo/hms_dokumenter/lokale-hms-koordinatorer/Varsling_netverkseminar.ppt

